



Comune di Rufina

Relazione sulla performance

2012

1. PRESENTAZIONE

Il presente documento compone la Relazione sulla performance del Comune di Rufina redatto in linea con quanto previsto dall'art. 10 comma 1.b del decreto legislativo 150/2009 e in base a quanto previsto dalla Delibera CIVIT n. 5/2012.

Innanzitutto è necessario premettere che, come sottolineato nel Piano triennale della Performance 2011 - 2013, già dall'anno 2011 l'Ente di concerto con l'Unione dei Comuni e altri Comuni facenti parte della stessa è stato interessato da una complessiva ridefinizione del sistema della performance. La partecipazione ad un processo integrato e condiviso tra l'Unione dei Comuni e la maggior parte dei Comuni facenti parte dell'Unione se, da una parte, ha portato alla creazione di strumenti e metodologie omogenee di applicazione delle riforma, dall'altra, ha condizionato i tempi di programmazione per la determinazione degli obiettivi gestionali ed operativi dei responsabili di posizione organizzativa e delle unità operative gestite che comunque sono stati assegnati nel corso dell'anno ed esplicitati attraverso specifiche schede comprensive di indicatori quantitativi e qualitativi.

Attraverso la presente relazione si intende evidenziare sia l'applicazione dell'intero ciclo della performance da parte dell'Ente che esplicitare i risultati organizzativi ed individuali raggiunti nel corso del 2012.

INDICE

1. PRESENTAZIONE	2
2. INFORMAZIONI DI INTERESSE	4
2.1 – Il contesto esterno di riferimento.....	4
2.2 – Il Comune di Rufina	4
2.3 – I risultati raggiunti.....	5
2.4 – Le criticità e le opportunità	6
3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI.....	7
3.1 – Albero della performance.....	7
3.2 – Obiettivi strategici	8
3.3 – Obiettivi e piani operativi	10
3.4 – Obiettivi individuali.....	10
4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	12
5. PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO GENERE.....	13
6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE.....	14
6.1 – Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	14
6.2 – Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance	15

2. INFORMAZIONI DI INTERESSE

2.1 – IL CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO

Il territorio del Comune di Rufina ha una superficie complessiva di circa 45 Kmq., con 5 laghi ed è attraversato da 3 fiumi-torrenti. E' percorso da 84 Km. di strade vicinali, 42 Km. di strade comunali, 13 Km. di strade provinciali e da 10 Km. di strade statali. Di queste la principale arteria è la S.S. n. 67 che passando da Rufina collega Firenze alla Romagna. Buoni i collegati ferroviari con Firenze ed il Mugello. La popolazione di Rufina, alla data del 31/12/2009 è di 7.471 abitanti. Il tessuto educativo vede la presenza sul territorio di n. 2 Asili Nido (uno comunale e l'altro privato), di n. 2 scuole materne, di n. 2 scuole elementari e n. 1 scuola media inferiore.

Le risorse principali del territorio sono legate fundamentalmente al tessuto artigianale e al settore della viticoltura e olivicoltura.

2.2 – IL COMUNE DI RUFINA

Il Comune di Rufina fa parte dell'Unione dei Comuni Valdarno e Valdisieve costituita tra i comuni di Londa, Pelago, Pontassieve, Rignano sull'Arno, Reggello, Rufina, e San Godenzo.

Il Comune ha aderito all'Unione con deliberazione consiliare n. 80 DEL 24/07/2010.

Il Comune di Rufina svolge le seguenti funzioni:

- Urbanistica ed Edilizia
- Lavori Pubblici – Ambiente – Gestione e manutenzione del demanio e del patrimonio comunale (edifici e sedi comunali, strade comunali e vicinali, scuole, cimiteri)
- Segreteria Generale, Affari giuridici e legali, protocollo, archivio
- Alloggi di edilizia residenziale pubblica
- Gemellaggi e cooperazione internazionale
- Promozione turistica, attività produttive e sviluppo economico
- Servizi sociali, asilo nido, mensa e trasporto scolastico

- Pubblica Istruzione, Cultura e Sport
- Anagrafe, Stato civile, elettorale
- Bilancio, tributi, ragioneria, economato
- Polizia Municipale

Sono stati esternalizzati i seguenti servizi:

- servizio idrico;
- raccolta e trasporto rifiuti urbani;
- trasporto scolastico;
- gestione cimiteri;
- biblioteca comunale
- ausiliari Asilo Nido;

2.3 – I RISULTATI RAGGIUNTI

Da una prima analisi delle informazioni raccolte ed elaborate dall'Amministrazione è emerso la maggior parte degli obiettivi strategici ed operativi sono risultati in linea con quanto programmato.

In sintesi nel 2012 le attività svolte hanno condotto a:

- rafforzare il legame tra l'Amministrazione e l'Unione dei Comuni, garantendo una maggiore integrazione tra le diverse aree territoriali;
- sviluppare un sistema delle performance che agisca in modo incisivo sui processi di programmazione, monitoraggio e controllo;
- migliorare l'efficace, l'efficienza e l'economicità dei servizi erogati attraverso una maggiore razionalizzazione degli stessi e/o attraverso la gestione in forma associata;
- promuovere lo sviluppo locale;

- promuovere la semplificazione e la trasparenza dell'attività amministrativa.

2.4 – LE CRITICITÀ E LE OPPORTUNITÀ

Sostanzialmente non sono state rilevate particolari difficoltà rispetto agli obiettivi prefissati, essendo gli stessi stati raggiunti nella loro interezza.

Da rilevare che nonostante la scarsità di risorse umane e finanziarie e la conseguente difficoltà ad impostare e avviare processi di riorganizzazione degli enti, nel corso dell'anno 2012, sono state poste basi importanti per incrementare, dall'anno successivo, i servizi associati oltre a quelli obbligati dalla vigente normativa. Crediamo che questo rappresenti senz'altro un'opportunità di incremento qualitativo e quantitativo dei servizi che sarà concretamente verificata e misurata negli anni successivi.

3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

3.1 – ALBERO DELLA PERFORMANCE

La governance interna, prende spunto dalla pianificazione strategica e si articola nell'attività di programmazione (strategica, gestionale, operativa) e di controllo (strategico, gestionale ed operativo).

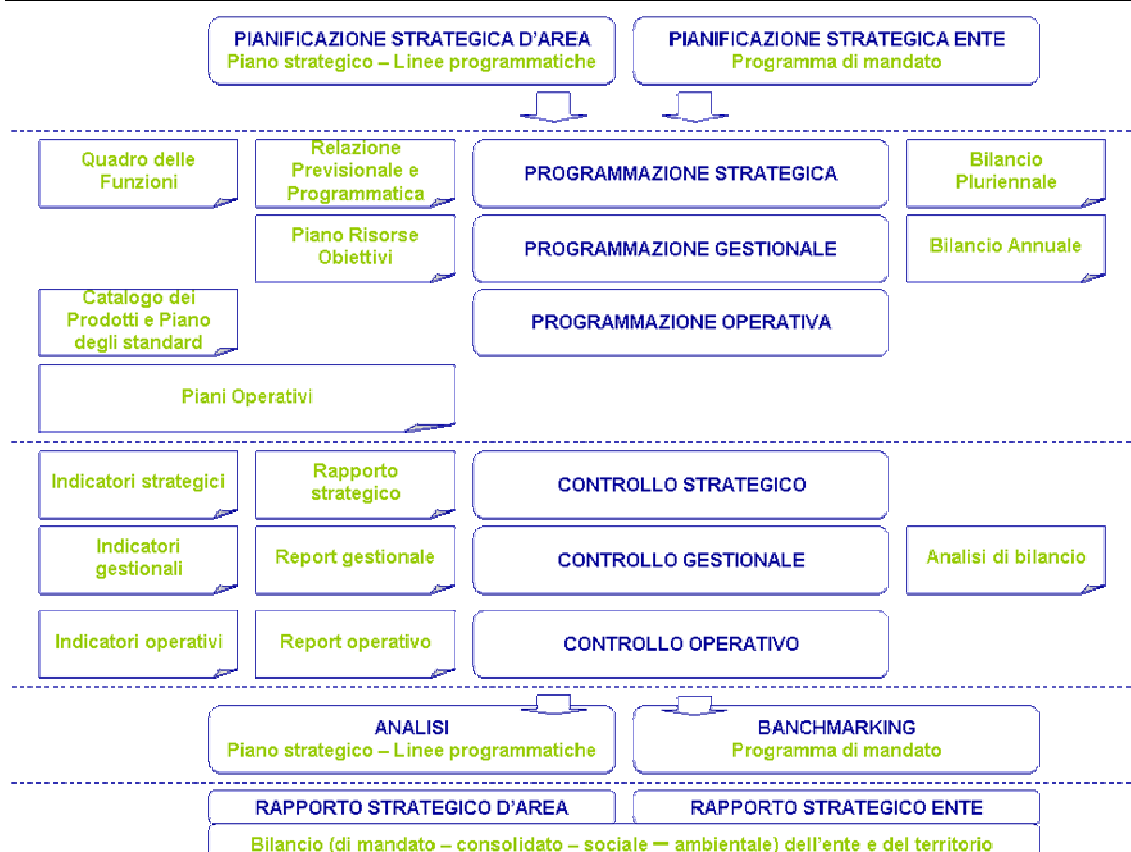
La programmazione è l'attività volta al perseguimento delle finalità e degli obiettivi individuati in fase di pianificazione. Con l'attività di programmazione sono state individuate le strategie e le risorse necessarie al raggiungimento degli obiettivi pianificati per i fini istituzionali dell'ente.

Tali predeterminazioni sono state formalizzate in programmi di gestione i quali consentono di gestire in modo globale, anticipativo e propulsivo l'attività amministrativa.

Dal punto di vista normativo e tecnico, le tre categorie di programmazione trovano rappresentazione nei documenti e/o strumenti di seguito indicati:

- ✓ relazione revisionale e programmatica;
- ✓ bilancio di previsione annuale e pluriennale;
- ✓ piano risorse obiettivi;
- ✓ catalogo dei prodotti e piano degli standard;
- ✓ piani operativi.

Il controllo verifica il raggiungimento di quanto programmato dagli organi di indirizzo dando un giudizio sintetico sull'operato amministrativo.



3.2 – OBIETTIVI STRATEGICI

La gestione 2011 è stata caratterizzata dalla formulazione di 22 obiettivi di cui 10 strategici e 12 d'innovazione operativa e gestionale assegnati ai responsabili di posizione organizzativa con delibera di G.C. n. 163 del 13/09/2012. Nello specifico gli obiettivi sono stati così distribuiti:

Struttura	N. Obiettivi strategici	N. Obiettivi d'innovazione gestionale ed operativa	N. Obiettivi di struttura
Area Servizi alla Persona e Polizia Municipale	4	4	

Area Servizi Finanziari	1	4	
Area Gestione del Territorio	3	1	
Area AA.GG. e Servizi educativi, culturali e sociali	2	3	

Da un'analisi dettagliata del grado di raggiungimento dei singoli obiettivi si evince una media degli obiettivi raggiunti dell'ente del 97%.

Già da questa prima analisi emerge con chiarezza l'alto grado di realizzazione degli obiettivi e che l'attività di valutazione è stata svolta con attenzione e misura.

Collegandoci con quanto espresso nel precedente paragrafo "obiettivi raggiunti" si precisa che la maggior parte dei 22 obiettivi erano volti, da una parte, all'attivazione di nuovi servizi per il cittadino e alla riorganizzazione di quelli esistenti per un miglior servizio al cittadino. Tra gli obiettivi assegnati alle diverse strutture si indicano a titolo esemplificativo:

- spostamento sezioni elettorali;
- controllo abuso sostanze stupefacenti e alcoliche;
- accertamento e gestione tributi comunali;
- termovalorizzatore "I Cipressi" autorizzazione integrata ambientale
- Sviluppo informatizzazione attività Unità Operativa Organizzazione Segreteria;
- Razionalizzazione e miglioramento utilizzo patrimonio immobiliare (Villa e Museo)
- Affidamento gestione stadio comunale.

Altri obiettivi sono stati assegnati al fine di sviluppare un sistema delle performance che agisca in modo incisivo sui processi di programmazione, monitoraggio e controllo.

3.3 – OBIETTIVI E PIANI OPERATIVI

La recente riforma della Pubblica Amministrazione pone particolare attenzione alla trasparenza nei rapporti tra enti e cittadini. In particolare il d.lgs. 150/2009 ha previsto l'obbligo per le amministrazioni, di predisporre una apposita sezione sul proprio sito internet, che contenga tutte le informazioni concernenti l'organizzazione, gli andamenti gestionali, l'utilizzo delle risorse per il perseguimento dei risultati, nonché l'attività di misurazione e valutazione.

Nel rispetto della norma l'Amministrazione ha implementato sul proprio sito internet istituzionale una sezione denominata "Trasparenza Valutazione e Merito" all'interno della quale sono stati inseriti i seguenti dati: società partecipate, incarichi esterni, tassi di assenza e di maggiore presenza, curricula e retribuzioni dei responsabili di posizione organizzativa, contrattazione decentrata, Piano triennale delle performance, Sistema di valutazione dei dipendenti.

Per quanto concerne lo sviluppo della mappa contenente standard di qualità dei servizi nel 2012 l'Amministrazione ha sviluppato una prima bozza che sarà completata quest'anno al fine di consentire l'applicazione e l'individuazione di specifici obiettivi legati al miglioramento degli standard di qualità a partire dalla nuova programmazione relativa all'annualità 2013.

Particolare attenzione è stata dedicata all'attivazione di nuovi processi volti sia al risparmio delle risorse attraverso la smaterializzazione di atti e documenti che alla sempre maggiore partecipazione civile dei cittadini alla vita pubblica.

3.4 – OBIETTIVI INDIVIDUALI

La gestione della valutazione della performance individuale, di competenza dei responsabili di posizione organizzativa, ha seguito i criteri indicati nel regolamento di organizzazione e nel sistema della performance deliberati dall'Ente.

In particolare a ciascun dipendente sono stati assegnati obiettivi individuali e/o di struttura in parte collegati agli obiettivi assegnati ai responsabili di posizione organizzativa e in parte legati a proseguire nel processo di maggiore efficacia, efficienza ed economicità dell'attività ordinaria avviato da diversi anni dall'Ente.

Complessivamente si può evidenziare un buon risultato raggiunto dalle singole strutture e/o dal singolo dipendente in merito agli obiettivi assegnati.

4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

L'attività di programmazione è stata svolta tenendo conto dei caratteri economico-finanziario desumibili dal ciclo di bilancio attuando comunque delle azioni improntate ad una maggiore efficienza ed economicità come ad esempio:

- la prosecuzione in forma associata con alcuni comuni (Londa, San Godenzo, Pelago e Rignano sull'Arno) e l'Unione dei Comuni del servizio di informazione e comunicazione istituzionale;
- la definizione del percorso per l'attivazione di nuove gestioni associate da svolgere per conto dei comuni ed in particolare: la gestione del personale, ufficio gare associato, l'I.T.C., i servizi sociali e la polizia municipale, protezione civile, catasto.

Inoltre l'Amministrazione, insieme all'Unione dei Comuni e alle altre Amministrazioni aderenti all'Unione, ha avviato una politica di integrazione atta a garantire sia una maggiore quantità e qualità dei servizi erogati per il territorio che un risparmio sui costi di funzionamento.

L'Amministrazione ha preso parte ad un percorso condiviso promosso dall'Unione dei Comuni Valdarno e Valdisieve che ha coinvolto l'Unione dei Comuni e 5 Comuni (Londa, Pelago, Reggello, Rufina, San Godenzo), finalizzato alla creazione di strumenti e metodologie omogenee di applicazione delle riforme. 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.

5. PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO GENERE

L'Amministrazione, pur non avendo sviluppato un bilancio di genere, ha posto sempre molta attenzione al tema legato alle pari opportunità di genere e/o ad attività che attengano al divieto di discriminazione. Si precisa che l'Ente, insieme all'Unione e agli altri Comuni aderenti all'Unione, escluso il Comune di Rignano Sull'Arno, ha in essere, a decorrere dall'anno 2005, la gestione associata di interventi e servizi in materia di pari opportunità. In questi anni di attività si è proceduto, essenzialmente, ad una analisi della situazione esistente sul territorio dei comuni convenzionati, attraverso indagini volte alla conoscenza delle varie problematiche e ostacoli incontrati per la effettiva realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne, con particolare riferimento al mondo del lavoro, anche alla luce dell'entrata in vigore del D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198. Nel corso degli anni 2005/2006 è stata presentata la prima parte dello studio "Sulla condizione femminile nella Montagna Fiorentina" riportante un quadro quantitativo e dati statistici (socio-demografici) dell'area, che riassumevano un quadro della condizione femminile nella montagna fiorentina. Negli anni 2006/2007 i comuni facenti parte della gestione associata hanno sottoscritto la Carta Europea per l'uguaglianza di donne e uomini. Per il programma 2012/2013 la gestione associata ha individuato tre macro aree di intervento:

- a) Piani di ricerca-azione (rapporto tra formazione e pari opportunità)
- b) Campagne informative e di sensibilizzazione (percorsi da attuare nelle scuole elementari e medie)
- c) Formulazione di orientamenti per la programmazione (coordinamento delle azioni previste dalla Carta Europea per l'uguaglianza di donne e uomini)

6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

6.1 – 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 la Relazione Previsionale e Programmatica. Successivamente si è provveduto ad definire gli obiettivi di PRO (Piano Risorse Obiettivi) con i Responsabili di Posizione Organizzativa e quest'ultimo hanno definito gli obiettivi di struttura o individuali per il personale assegnato alla propria struttura.

Tale attività è stata sviluppata sulla base di due modelli:

- modello "top-down" in cui l'Organo Politico ha proceduto alla definizione degli obiettivi e li ha condivisi con i responsabili di posizione organizzativa;
- modello "botton-up" in cui gli attori della gestione titolari di posizione organizzativa hanno partecipato alla formulazione e definizione degli obiettivi che, attraverso una serie di passaggi successivi, sono stati formalizzati al Sindaco e/o all'Assessore di riferimento.

L'adozione di una metodologia di definizione degli obiettivi di gestione di tipo "misto", quale quella adottata dall'Ente, ha consentito, nella fase di negoziazione tra la Giunta e i Responsabili di posizione organizzativa, di giungere ad una condivisione degli obiettivi da raggiungere in funzione delle priorità dell'Ente.

Gli obiettivi sono stati suddivisi in obiettivi strategici ed obiettivi d'innovazione organizzativa e gestionale e 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.

L'attività di misurazione della realizzazione degli obiettivi è stata effettuata secondo i principi previsti dal Sistema della performance.

Nel 2012 non è stato effettuato un monitoraggio intermedio in quanto gli obiettivi sono stati approvati in ritardo anche se è stato svolto comunque un monitoraggio informale atta a monitorare l'andamento delle attività in base a quanto esposto verbalmente dal responsabile di posizione organizzativa.

Nel 2013 si è svolta la valutazione degli obiettivi raggiunti a livello di Ente, di struttura e di unità operative per quanto riguarda l'annualità 20112.

6.2 – PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

A conclusione del primo ciclo di programmazione e controllo e tenuto conto che il 2012 è stato il primo anno di applicazione della riforma contenuta nel d.lgs 150/09 è emerso, come l'anno precedente, che occorre lavorare sempre di più sulla programmazione ed in particolare nella fase di predisposizione degli obiettivi ed individuazione di specifici indicatori che dovranno essere sempre più misurabili e quantificabili e periodicamente rilevabili.

L'Amministrazione, in collaborazione con l'Unione dei Comuni e gli altri Comuni facenti parte dell'Unione, dovrà quindi lavorare per sviluppare ulteriormente il sistema di governante interna attraverso sia un maggior coinvolgimento della parte politica intesa come attento e ricettivo interlocutore che una maggiore partecipazione attiva dei responsabili di posizione organizzativa 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 percorso avviato dall'Amministrazione è, da una parte, aver partecipato ad un percorso condiviso con l'Unione dei Comuni e con gli altri Comuni aderenti all'Unione, dall'altra aver ridefinito il ciclo delle performance basato su una stretta concatenazione tra diversi livelli di programmazione e una maggiore correlazione tra programmazione, realizzazione, valutazione, controllo e rendicontazione.