



COMUNE DI MONTEMURLO
PROVINCIA DI PRATO

DELIBERAZIONE di
GIUNTA COMUNALE
N. 130 del 06.08.2021

OGGETTO: Relazione sulla Performance anno 2019. Approvazione.

L'anno duemilaventuno (2021) e questo giorno sei (06) del mese di agosto, alle ore 12:20, nell'apposita sala delle riunioni, si è riunita la Giunta Comunale.

COMPONENTI	PRESENTI - ASSENTI	
Calamai Simone - Sindaco	X	
Baiano Antonella - Assessore	X	
Fanti Alberto - Assessore	X	
Vespi Valentina - Assessore		X
Vignoli Alberto - Assessore	X	
Forastiero Giuseppe - Vice Sindaco	X	

Al momento dell'approvazione della presente proposta di deliberazione, risultano presenti n.5 ed assenti n. 1 componenti.

Presiede il Sindaco, Calamai Simone.

Assiste il Segretario Generale Aquino Vera.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che l'art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 27/10/2009, n. 150 e s.m.i., approvato in attuazione della delega parlamentare di cui alla legge 4/3/2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, prevede che ogni Ente adotti annualmente un documento denominato "Relazione sulla Performance" che evidenzi, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati;

Verificato che, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c) del summenzionato D.Lgs. n. 150/2009, la Relazione sulla Performance è validata dal Nucleo di Valutazione dell'ente e che tale validazione, ai sensi dell'art. 14, comma 6 del Decreto, è condizione per l'accesso agli strumenti premiali adottati dall'ente, che nello specifico ad oggi sono costituiti dalle retribuzioni di risultato dei dirigenti e delle posizioni organizzative, nonché dall'incentivo alla produttività riconosciuto al personale;

Richiamati:

- il "Regolamento disciplinante il sistema di misurazione e valutazione della performance" del Comune di Montemurlo, approvato con deliberazione n. 184/GC/2019 e s.m.i.;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 18 del 08/04/2021 di approvazione del D.U.P. 2021-2023;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 19/2021, di approvazione del Bilancio di previsione 2021-2023;
- la propria deliberazione n. 82/2019 di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione/pdo per l'anno 2019, contenente gli obiettivi e le risorse assegnate ai centri di costo;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 38/2020 di approvazione del Rendiconto della gestione per l'esercizio finanziario 2019;

Vista la Relazione sulla Performance dell'anno 2019 predisposta dal Segretario Generale, che risponde ai criteri di sinteticità, chiarezza e immediata comprensione;

Preso atto che il Nucleo di Valutazione ha provveduto alla validazione della Relazione ai sensi dell'art. 14, comma 4 lettera c) del D.Lgs. 150/2009 in data 09/07/2021;

Considerato che si rende necessario prendere atto di suddetta valutazione ai sensi dell'art. 7 del vigente Regolamento disciplinante il ciclo della Performance;

Acquisito, ai sensi dell'art. 49, comma 1 del Testo Unico delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali, approvato con Decreto Legislativo del 18 agosto 2000, n. 267 il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica ed alla correttezza giuridico amministrativa ed il parere favorevole in ordine alla regolarità contabile;

Visto il D. L.gs. 18 agosto 2000, n. 267 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali" nel suo complesso;

Visto l'art. 147/bis, comma 1, del Testo Unico sugli Enti Locali, approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il Regolamento comunale sui controlli interni, approvato con delibera del C.C. n. 1 del 30.01.2013;

Vista la legge 7 agosto 1990, n. 241 e successive modifiche ed integrazioni;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Visto lo Statuto Comunale;

Con voti unanimi, resi a scrutinio palese

all'unanimità dei voti resi in forma palese ed accertati nei modi di legge;

D E L I B E R A

1. di approvare, per le motivazioni esposte in premessa la “*Relazione sulla performance anno 2019*”, e riprodotta nel testo allegato al presente provvedimento del quale costituisce parte integrante e sostanziale, validata dal Nucleo di Valutazione;
2. di prendere atto della validazione della Relazione sulla Performance, effettuata dal Nucleo di Valutazione in data 09/07/2021;
3. di disporre la pubblicazione della Relazione sul sito web del Comune di Montemurlo nella sezione “Amministrazione Trasparente” ai sensi dell’art. 10, comma 8, lett.b) del D.Lgs. n. 33/2013;
4. di disporre la pubblicazione della validazione della Relazione sulla performance anno 2019, predisposta dal Nucleo di Valutazione, sul sito istituzionale del Comune di Montemurlo, ai sensi dell’art. 14, comma 4, lettera c) del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i.;
5. di incaricare, ai sensi della Legge 07/08/1990, n. 241, il Responsabile del Servizio Risorse Umane delle incombenze esecutorie conseguenti il presente deliberato;
6. di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell’art. 134, comma 4, del Decreto Legislativo 18/8/2000, n. 267, per dare rapidamente corso agli adempimenti relativi alla liquidazione del premio di produttività.



COMUNE DI MONTEMURLO

Relazione sulla Performance

2019

LA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Principi Generali

La Relazione sulla *performance* prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b), del D.Lgs.150/2009 costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri *stakeholders*, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della *performance*.

La funzione di comunicazione verso l'esterno è riaffermata dalle previsioni dell'art. 11, comma 8, del medesimo decreto che prevede la pubblicazione della stessa sul sito istituzionale nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito".

Il D.L. 174/2012 ha poi, com'è noto, richiesto ai comuni di ridisegnare e riorganizzare il sistema dei controlli interni: l'Ente ha approvato l'apposito regolamento con deliberazione di Consiglio Comunale n. 1 del 30 gennaio 2013 prevedendo, tra l'altro, che le diverse tipologie di controllo (da quello di regolarità amministrativa a quello strategico, dal controllo di gestione a quello sulla qualità dei servizi, ecc.) "costituiscono un sistema integrato, complessivamente rivolto ad assicurare la legalità e l'efficacia dell'azione amministrativa".

E' poi intervenuta la legge 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" ed il conseguente Decreto Legislativo 33/2013, emanato in attuazione della delega contenuta nella stessa legge 190, concernente "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni".

La normativa sopra richiamata ha previsto un collegamento obbligatorio tra il piano della Performance, il sistema dei controlli interni ed il piano Triennale Anticorruzione (di quest' ultimo costituisce parte integrante il Piano triennale della trasparenza).

Con il D.lgs 74/2017, in attuazione della legge delega "Madia" 124/2015, è stato da ultimo integrato il d. lgs. 150/2009.

La Relazione sulla Performance

La Relazione sulla *performance* ha come obiettivo principale quello di condensare in un documento unitario gli esiti dell'applicazione dei diversi strumenti di misurazione della *performance* e di valutazione della gestione di cui l'Ente si è dotato.

Il documento compendia i diversi sistemi di controllo ed è ispirato ai principi di trasparenza, intelligibilità, veridicità e verificabilità dei risultati e si propone di illustrare, partendo dall'analisi di alcuni dati relativi al contesto, esterno ed interno in cui l'Ente opera, i risultati raggiunti, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati e indicazione delle cause e delle misure correttive da adottare.

Nella presente relazione ci si propone, attraverso una rassegna dei dati ed elementi più significativi, di rappresentare una visione di sintesi della performance complessiva dell'ente nell'anno 2019.

Tutto ciò al fine di migliorare la capacità dell'Ente di programmare, di raccogliere i dati, di conoscere (direttamente) e di far conoscere (ai cittadini) in modo sempre più puntuale ed approfondito le proprie molteplici attività e il grado di efficienza ed efficacia dei propri servizi.

La validità ed opportunità di tale scelta è stata confermata, peraltro, dalla modifica apportata all'art. 169 del TUEL 267/2000 dal D.L. 174/2012, convertito nella legge 213/2012, che ha introdotto il comma 3 bis, il quale prevede che "al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'ente, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1 e il piano della *performance* di cui all'art. 10 del D. Lgs 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione".

La Relazione evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, le cause e le misure correttive da adottare.

Al pari del Piano della *Performance*, ai sensi dell'art. 15, comma 2, lettera b), del D.Lgs.150/2009, la Relazione è approvata dall'Organo di indirizzo politico amministrativo.

Ai sensi dell'art. 14, commi 4, lettera c), e 6. del suddetto decreto, 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.

I documenti di riferimento per la relazione sulla performance sono:

1. Programma di mandato del sindaco 2019 - 2024, approvato con deliberazione di C.C. n. 52 del 13/06/2019. Il documento indica le linee programmatiche di mandato relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato.

2. Documento Unico di Programmazione (DUP) 2019-2021 definitivo, approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 29 del 22/02/2019 che illustra le caratteristiche generali del comune, nonché le finalità che il comune intende perseguire. Ponendosi quale importante strumento di programmazione, delinea gli obiettivi generali articolati in strategici e operativi.

3. Piano esecutivo di gestione/piano delle performance, approvato con deliberazione di G.C. n. 82 del 23/05/2019, e successive variazioni approvate con deliberazioni n. 171/GC del 04/12/19, che traducono in obiettivi esecutivi quelli più generali del DUP, assegnando a ogni responsabile le dotazioni economiche, strumentali e le risorse umane per l'anno in corso.

4. Conto consuntivo, approvato con deliberazione di C.C. n. 38/2020, documento con il quale l'Ente certifica le entrate e le spese dell'Amministrazione con riferimento all'anno finanziario precedente.

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

Contesto esterno ed interno di riferimento

Si rimanda a quanto descritto nel Documento Unico di Programmazione approvato.

Analisi delle risorse

DIRIGENZA: il rapporto dirigenti e alte specializzazioni / dipendenti è rimasto lo stesso dell'anno precedente, di circa 1 su 30;

PART-TIME: il part-time, nel corso dell'anno, è stato richiesto da 4 persone, un uomo e tre donne, particolarmente per esigenze di cura della famiglia.

La categoria professionale più numerosa è la categoria C (46 su un totale di 89 dipendenti), prevalentemente costituita da agenti di polizia locale e assistenti in attività amministrative.

Particolarmente elevata è la presenza femminile (61,79% a fronte di una media nazionale del pubblico impiego, dato 2018, del 57% circa).

Altro fenomeno è quello dell'"invecchiamento" del personale: i dipendenti con oltre 50 anni sono 52 su 89; quelli sotto 40 anni sono solo 11. La classe più numerosa è quella compresa tra 51 e 60 anni con 38 persone; ciò rispecchia il dato nazionale del comparto Funzioni locali dove l'età media si attesta su 53 anni (dato Relazione Corte di Conti sul costo del lavoro pubblico 2020).

Va segnalato che le vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale, nonché le limitazioni in materia assunzionale, che hanno operato per molti anni, hanno determinato politiche assunzionali tese quanto meno a cercare di mantenere il livello di dipendenti, a fronte di adempimenti normativi sempre più numerosi e pressanti.

Il risultato di tali politiche è una riduzione del personale delle regioni ed autonomie locali del 3% nel 2018 rispetto al 2017 e del 18% (oltre 93.000 unità) rispetto al 2010.

Tale fenomeno confrontato con la quantità dei servizi e prodotti erogati (che è rimasto pressoché invariato) denota buoni risultati in termini gestionali (grado di raggiungimento degli obiettivi di PEG e PDO) e di produttività.

Nel prospetto che segue si riporta la dotazione del personale al 31.12.2019.

Unità di personale (situazione al 31/12/2019)		
		2019
Segretario Generale	n.	1
Dirigenti a tempo determinato	n.	1
Dipendenti	n.	87
Dipendenti con contratto a tempo determinato	n.	2
TOTALE	n.	91

Può risultare interessante calcolare, sulle risultanze dell'anno 2019, i valori ottenuti effettuando un confronto con quelli relativi ai rendiconti 2017 e 2018 riguardo l'indice di **Rigidità della spesa corrente**.

La rigidità della spesa corrente misura l'incidenza percentuale delle spese fisse (personale ed interessi) sul totale del titolo I della spesa. Quanto minore è detto valore, tanto maggiore è l'autonomia discrezionale della Giunta e del Consiglio in sede di predisposizione del bilancio.

Il valore può variare, indicativamente, tenendo conto dei nuovi limiti introdotti con la ridefinizione dei parametri di deficitarietà, tra 0 e 0,75. Quanto più il valore si avvicina allo 0,75 tanto minori sono le possibilità di manovra dell'amministrazione che si trova con gran parte delle risorse correnti già utilizzate per il finanziamento delle spese per il personale e degli interessi passivi.

INDICE DI RIGIDITA' DELLA SPESA CORRENTE	2017	2018	2019
Rigidità della spesa corrente = $\frac{\text{Personale} + \text{interessi}}{\text{Titolo I Spesa}}$	0,24	0,25	0,25

Incidenza della spesa di personale

Dal Rendiconto anno 2019 è possibile estrapolare l'incidenza percentuale della spesa di personale del singolo servizio sulla spesa totale dell'ente e sulla spesa della singola missione di appartenenza.

Di seguito le tabelle:

AREA PROGRAMMAZIONE E ASSETTO DEL TERRITORIO		
	INCIDENZA SUL TOTALE DELLA SPESA DI BILANCIO	INCIDENZA SULLA SPESA DELLA MISSIONE DI RIFERIMENTO
	0,79	74,52

AREA QUALITA' DEL TERRITORIO E VALORIZZAZIONE PATRIMONIO		
	INCIDENZA SUL TOTALE DELLA SPESA DI BILANCIO	INCIDENZA SULLA SPESA DELLA MISSIONE DI RIFERIMENTO
SERVIZIO AMBIENTE	0,19	1,50
SERVIZIO PATRIMONIO	0,41	2,09
SERVIZIO OO.PP.	1,13	5,75
SERVIZIO MOBILITA'	0,38	8,83

AREA SERVIZI ALLA PERSONA		
	INCIDENZA SUL TOTALE DELLA SPESA DI BILANCIO	INCIDENZA SULLA SPESA DELLA MISSIONE DI RIFERIMENTO
SERVIZIO CULTURA, SPORT	0,46	53,34
SERVIZIO PUBBLICA ISTR.	0,66	12,71
SERVIZIO POL. SOCIALI	0,68	9,75
SERVIZIO BIBLIOTECA	0,22	66,08

AREA SEGRETERIA GENERALE		
	INCIDENZA SUL TOTALE DELLA SPESA DI BILANCIO	INCIDENZA SULLA SPESA DELLA MISSIONE DI RIFERIMENTO
SERVIZIO AA.GG.	1,53	7,75
SERVIZIO CONTRACTING	0,37	1,88
SERVIZIO FINANZIARIO	0,45	2,29
SERVIZIO RISORSE UMANE	0,43	2,19
SERVIZIO CED - DEMOGR.	1,13	5,80
STAFF DEL SINDACO	0,13	0,61

POLIZIA MUNICIPALE		
	INCIDENZA SUL TOTALE DELLA SPESA DI BILANCIO	INCIDENZA SULLA SPESA DELLA MISSIONE DI RIFERIMENTO
	2,38	85,36

IL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE RISORSE UMANE E RISULTATI 2019

Considerata l'opportunità di revisione del sistema premiante il ciclo della performance, anche in ottica attuativa del CCNL Funzioni Locali 2018, con deliberazione n. 184/2019, la Giunta comunale ha completamente rivisto il sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Montemurlo, in applicazione delle disposizioni legislative intervenute nel recente periodo, in particolare, il decreto legislativo n. 74/2017, di modifica del D.Lgs. 150/2009, e le relative linee guida e di indirizzo ministeriale, nonché della disciplina del nuovo CCNL del 21.05.2018, relativo al comparto Funzioni locali (per gli aspetti relativi alla performance). Tale metodologia risponde puntualmente alle nuove disposizioni introdotte dal legislatore delegato e, pur essendo in continuità con il preesistente sistema, ne costituisce una evoluzione, nel rispetto della nuova disciplina contrattuale, risultando quindi del tutto idonea a sostituirlo integralmente, a partire dall'anno 2019.

L'incentivo al merito e all'incremento di produttività viene erogato secondo le logiche selettive e meritocratiche previste dal legislatore, ovviamente diversificato in base alla valutazione della *performance* individuale e di ente così come previsto nel nuovo sistema di valutazione vigente nel Comune di Montemurlo applicato per la prima volta sull'annualità 2019, contenuto nel regolamento del ciclo delle performance, approvato con deliberazione n. 184/GC/2019 sopra richiamata.

Il nuovo regolamento del ciclo delle performance ha previsto la misurazione e valutazione delle Performance del Comune di Montemurlo avente per oggetto la performance organizzativa (nelle sue componenti performance di ente e dei singoli servizi), e il contributo reso da ciascun dipendente al buon andamento, in senso sia formale che sostanziale, dell'attività amministrativa del Comune (performance individuale).

La performance di ente valuta alcuni aspetti rilevanti riferiti al conseguimento dell'attività programmatica complessiva dell'ente nel quadro della mission e degli ambiti di intervento.

La valutazione della performance di ente è collegata:

- allo stato di attuazione complessiva degli obiettivi desunti dal Peg/Pdo;
- al corretto e continuo aggiornamento delle sezioni di "Amministrazione trasparente" sul sito istituzionale e l'attuazione delle misure previste dal Piano anticorruzione;
- alla conformità degli atti alla normativa, secondo i risultati dei controlli successivi interni sugli atti svolti dal Segretario Generale;
- all'indicatore della tempestività dei pagamenti;
- al grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi (se non valutabile questo valore si aggiunge a quello dello stato di attuazione complessiva degli obiettivi).

La performance relativa ai singoli servizi ha lo scopo di valutare il grado di realizzazione degli obiettivi assegnati annualmente alla singola struttura organizzativa, e, per l'Apicale, all'area. Le attività che concorrono alla realizzazione degli obiettivi sono rappresentate nel Peg/pdo, approvato con deliberazione n. 82 del 23/05/2019 dalla Giunta comunale. Ogni servizio è coinvolto in almeno due progetti, coerenti e conseguenti agli obiettivi operativi dell'ultimo Dup approvato. Tutti i dipendenti devono essere coinvolti in almeno un progetto.

La performance individuale è il risultato di una serie articolata di fattori con una rilevanza differenziata sulla base delle categorie d'inquadramento dei singoli dipendenti. Per gli apicali di Area e per le P.O. sono valutate le competenze professionali e organizzative e i comportamenti individuali, per i dipendenti delle diverse categorie sono considerate le aree di valutazione, in funzione:

- dell'apporto del dipendente al conseguimento degli obiettivi assegnati al singolo dipendente (Area dei risultati);
- della valorizzazione e sviluppo delle competenze individuali (Area delle competenze);
- dei comportamenti (Area dei comportamenti).

Gli obiettivi sono stati valutati dal Nucleo di Valutazione con verbale prot. 29575 del 09/11/2020; la Giunta comunale ha validato il verbale redatto dal nucleo con deliberazione n. 112/GC/2021, non discostandosi da quanto proposto.

Sono state presentate dieci richieste di riesame sulle valutazioni finali, che, come prevede il regolamento all'art. 32, devono essere valutate entro 15 gg successivi alla presentazione. La maggioranza di esse proviene dal Comando della Polizia Municipale. A seguito di tale riesame alcune delle valutazioni sono state parzialmente riviste in aumento.

Performance organizzativa

La performance organizzativa si compone di due aspetti, come descritto precedentemente, quella di ente e quella dei singoli servizi.

La performance di ente è stata valutata dal nucleo di valutazione come riportato nel verbale protocollato il 09/11/2020:

- l'aggiornamento delle sezioni di "Amministrazione trasparente" sul sito istituzionale e l'attuazione delle misure previste dal Piano anticorruzione sono state valutate con un punteggio pari ad 8 su 10;
- alla conformità degli atti alla normativa, secondo gli esiti dei controlli successivi interni sugli atti svolti dal Segretario Generale è stato dato un punteggio pari a 7 su 10;
- il punteggio massimo che è possibile assegnare all'indicatore della tempestività dei pagamenti è stato ridotto, rispetto al massimo, e in base alle risultanze espresse in verbale, del 30%;
- non essendo stato adottato un sistema di rilevazione puntuale della customer satisfaction valido per tutti i servizi, per il 2019, il punteggio ad essa riservato è trasferito alla componente relativa all'attuazione complessiva degli obiettivi.

Il Piano delle *Performance* del Comune di Montemurlo per l'anno 2019 è suddiviso in 49 progetti, di cui 2 rappresentano obiettivi particolarmente importanti per l'amministrazione, per cui sono stati approvati come progetti speciali ai sensi dell'art. 6 commi 7 e 8 del regolamento disciplinante la performance.

Una criticità è legata al fatto che alcuni obiettivi sono stati sostituiti con altri alla fine dell'anno, per cui le attività previste presumibilmente si potevano considerare già svolte.

In merito alla performance delle singole aree, la situazione mostra un elevato raggiungimento degli obiettivi: l'Area A ha raggiunto gli obiettivi assegnati al 100,00%, l'Area B si attesta sul 99,9%, l'Area C sul 99,75%, e l'Area D al 99,83%. I progetti del Corpo di Polizia Municipale sono raggiunti al 99,14%, quello della Protezione Civile al 100%.

Il livello strategico degli obiettivi di performance è stato deciso dalla giunta con deliberazione n. 82/2019; successivamente, in seguito all'entrata in vigore del regolamento che ha introdotto un nuovo sistema di pesatura degli obiettivi, è stato necessario approvare alcuni criteri per rendere confrontabili i due metodi applicati. La deliberazione n. 139 del 01/09/2020 ha adottato dei criteri che hanno reso possibile la confrontabilità della pesatura degli obiettivi, in quanto il nuovo regolamento prende in considerazione tre criteri: oltre alla strategicità, la complessità dell'obiettivo e il rapporto tra questo e le attività ordinarie. Ciascun criterio può avere un valore variabile tra 10 e 100; l'obiettivo più importante avrà un valore attribuito di 300.

Ovviamente, per il primo anno di applicazione, non è stato possibile utilizzare tutta la scala di valori: ad un obiettivo di livello uno con il vecchio sistema corrisponde un valore 90 con il nuovo, ad un obiettivo di livello due corrisponde 190, al livello tre corrisponde 300.

Gli obiettivi con le diverse pesature assegnate alle singole Aree e ai Servizi sono così distribuiti:

- Cdr “Area A: Programmazione e assetto del Territorio”: tre progetti di valore alto, uno di valore intermedio;
- Cdr “Area B: Qualità del territorio e valorizzazione patrimonio”: n. 8 progetti (n. 3 di livello alto, n. 3 livello intermedio e due di livello basso); oltre ad un progetto speciale ai sensi dell’art. 6 del Regolamento sulla performance;
- Cdr “Area C: Servizi alla persona”: n. 9 progetti di cui quattro hanno un valore alto, gli altri cinque sono di livello intermedio;
- Cdr “Area D: Segreteria Generale”: n. 19 progetti di cui sette con livello alto, n. 11 progetti di valore intermedio e uno di livello più basso; alcuni progetti coinvolgono più servizi;
- Cdr “Servizio autonomo: Corpo di Polizia Municipale”: n. 7 progetti di cui n. 3 livello alto, due di valore intermedio, due di valore basso e un progetto speciale ai sensi dell’art. 6 del Regolamento sulla performance;
- Protezione Civile: un progetto pluriennale di livello elevato, che nell’anno precedente era stato valutato con livello strategico 3 (deliberazione n. 65/GC/2018), e che per mero errore è stato classificato come progetto speciale nella deliberazione del 2019, pur non avendo seguito l’iter richiesto per poter essere riconosciuto come tale.

Sono obiettivi di particolare importanza strategica per l’Amministrazione, al raggiungimento dei quali è legata la valutazione degli apicali responsabili dell’obiettivo stesso.

Gli obiettivi e processi considerati performanti per l’anno 2019, presenti nel Piano Esecutivo di Gestione, Piano delle *Performance*, sono stati deliberati dalla Giunta comunale in data 23/05/2019, atto n. 82, e variati in data 04/12/19 atto n. 171, sono:

- Cdr “Area Programmazione e assetto del Territorio”:
 - Servizio Gestione:
 - “Mantenimento efficacia Servizio Gestione del Territorio”
 - “Locus qui dicitur Montemurlo 1019-2019”
- Cdr “Area Programmazione e assetto del Territorio”:
 - “Valorizzazione piano operativo”;
 - “Riqualficazione degli insediamenti”

I progetti dell’Area sono stati raggiunti completamente, quindi può considerarsi un eccellente livello di performance di area.

- Cdr “Area Qualità del Territorio e valorizzazione del patrimonio”:
 - Servizio “Infrastrutture e mobilità”:
 - “Realizzazione ciclopedonale e messa in sicurezza tra via Ricasoli e via Selvavecchia”;
 - “Realizzazione di parco di arte contemporanea”;
- Cdr “Area Qualità del Territorio e valorizzazione del patrimonio”:
 - Servizio “Patrimonio”:
 - “Miglioramento sismico scuola primaria M. Hack”;
 - “Cimitero comunale nuovi ossarini”;
- Cdr “Area Qualità del Territorio e valorizzazione del patrimonio”:
 - Servizio “Opere Pubbliche”:

“Aggiornamento albo operatori economici per affidamenti sottosoglia”;
“Contributi circoli e chiese urbanizzazione, proposta nuovo regolamento”;

- Cdr “Area Qualità del Territorio e valorizzazione del patrimonio”:
 - Servizio “Ambiente”:
“Ricognizione delle concessioni quarantennali di ossarini scadute”;
“Attuazione misure PAC – attuazione di un bando di incentivi per acquisto veicoli ecologici”;
 - Cdr “Area Qualità del Territorio e valorizzazione del patrimonio”:
progetto speciale ai sensi dell’art. 6 del Regolamento sulla performance
“Progetto Innovazione Urbana M+M: Montemurlo + Montale”

I progetti dell’Area, con le fasi di attuazione previsti sull’annualità, sono stati completamente raggiunti, attestandosi al 99,9%.

- Cdr “Area Servizi alla persona”:
 - Servizio “Cultura, pari opportunità e sport”:
“La magia di Umberto Brunelleschi: fiabe, riviste, bozzetti e costumi teatrali”;
“La rosa di Gerico: rassegna, testimonianze di rinascita del nostro tempo”;
“Montemurlo vale: la valorizzazione culturale e turistica del territorio come elemento di sviluppo strategico”;
 - Servizio “Politiche Sociali”:
“Richieste di prestazioni sociali: controlli per accertare la veridicità delle dichiarazioni sostitutive”;
“Interventi finalizzati al sostegno alle famiglie e all’inclusione sociale”;
 - Servizio “Pubblica Istruzione”:
“Strumenti gestionali a servizio del cittadino – innovazioni e revisioni”;
“Sos famiglia: attività a sostegno delle famiglie”;
 - Servizio “Biblioteca, Intercultura”:
“La biblioteca che piace”
“Restituzioni: progetti di solidarietà e integrazione culturale”;

I progetti dell’Area sono stati raggiunti al 99,75%, un elevato livello di realizzazione.

- Cdr “Area Segreteria Generali”:
 - Servizio “AA.GG”:
“Comunicazione protocollo/ragioneria”;
“Customer satisfaction”;
“Cartella di condivisione documenti e continuità del servizio postale interno/esterno”;
“Regolamento del cerimoniale”;
“Evoluzione tecnologica della comunicazione istituzionale con il Consiglio comunale”
- Cdr “Area Qualità amministrativa”:
 - Servizio “Contracting”:
“Attività di formazione e affiancamento”;
“Albo degli avvocati: organizzazione e funzionamento”;
“Qualificazione CUC: verifica annuale – rinnovo certificazione”;
- Cdr “Area Qualità amministrativa”:
 - “Servizio Risorse Umane”:

“Applicazione nuovo contratto enti locali”;
“Prescrizione contributi dipendenti pubblici: verifica delle posizioni assicurative”;
“Implementazione software applicativi per la gestione della ragioneria e del personale”;

- Cdr “Area Qualità amministrativa”:
 - Servizio “Ced, Servizi demografici”:
 - “Materiale per laboratori scolastici”;
 - “Piattaforma internet per prenotazioni ricevimento on-line”;
 - “Storicizzazione dei salvataggi”;
 - “Dematerializzazione liste elettorali”;
 - “Numerazione degli interni”;
 - “Recupero registri stato civile e trasformazione dati in digitale”;
- Cdr “Area Qualità amministrativa”:
 - Servizio “Serv. Finanziari”:
 - “Formazione del personale dipendente per corretta gestione adempimenti contabili”;
 - “Revisione regolamento di contabilità”;

I progetti dell’Area sono stati raggiunti al 99,83%, anche in questo caso un eccellente livello di performance di area.

- Cdr “Corpo di Polizia Municipale”:
 - “Intervenire prima per intervenire meglio sulle attività produttive”;
 - “Attivare procedure di gestione dei ruoli per giungere alla massima riscossione delle sanzioni non pagate”;
 - “Costruzione di nuovo sistema di videosorveglianza”;
 - “Recuperare i tributi evasi per un’equa distribuzione e regolarizzare i passi carrabili non autorizzati o irregolari”;
 - “Costruzione di un nuovo sistema di videosorveglianza per il monitoraggio del territorio”;
 - “Riorganizzare la gestione dell’archivio, informatizzare le procedure e de materializzare i flussi documentali, migliorare l’organizzazione dell’ufficio del piantone”;
 - “Migliorare e implementare i procedimenti di accertamento, verbalizzazione, notificazione e adempimenti successivi”;
 - “La Strada Giusta - campagna educazione e sicurezza stradale nelle scuole e su strada”;
 - Progetto speciale ai sensi dell’art. 6 del Regolamento sulla performance
 - “Incentivazione dei servizi viabilità e sicurezza in giorni domenicali”.

Progetto della Protezione Civile: “Cittadino informato per una nuova cultura della protezione civile”

I progetti dell’Area sono stati raggiunti al 99,14%, anche qui un livello elevato di valutazione della performance. Quello della Protezione Civile è stato completamente realizzato.

Performance individuale

Il nuovo sistema è disciplinato dal regolamento entrato in vigore nel 2019.

La performance individuale è il risultato di una serie articolata di fattori con una rilevanza differenziata sulla base delle categorie d'inquadramento dei singoli dipendenti. Per gli apicali di Area e per le P.O. sono valutate le competenze professionali e organizzative e i comportamenti individuali, per i dipendenti delle diverse categorie saranno considerate le aree di valutazione, in funzione:

- dell'apporto del dipendente al conseguimento degli obiettivi assegnati al singolo dipendente (Area dei risultati);
- della valorizzazione e sviluppo delle competenze individuali (Area delle competenze);
- dei comportamenti (Area dei comportamenti);

I diversi livelli giuridici dei dipendenti comportano un punteggio diverso in termini di valutazione della performance individuale; infatti gli apicali e le posizioni organizzative hanno una valutazione individuale su 40 punti, il personale dei livelli ha un punteggio che varia da 70 per la cat. B, a 60 per la categoria C, a 55 per le categorie D, poiché la performance organizzativa ha un peso maggiore per le categorie più alte.

Considerato che quella più numerosa è la categoria C, per il personale non apicale, i punteggi ottenuti sulla performance individuale saranno riproporzionati tutti in sessantesimi.

A fronte di valutazioni generalizzate di elevato livello, per cui possiamo affermare che il comune ha un ottimo standard di performance individuale, un'analisi delle valutazioni dei singoli dipendenti è riuscita ad evidenziare delle differenziazioni valutative nelle varie Aree, anche se non particolarmente significative soprattutto nell'Area B.

AREA A "Programmazione e assetto del territorio"

VALUTAZIONI	Numero
60	2
59	1
58,90	1
58	1
57,81	1
57	3

AREA B "Qualità del territorio e patrimonio"

VALUTAZIONI	Numero
60	3
59	7
58,90	3

AREA C "Servizi alla persona"

VALUTAZIONI	Numero
60	8
59	3
58,9	1
57,81	3
55	1
54,54	1
53,14	1
50,18	1
50	1

AREA D "Segreteria Generale"

VALUTAZIONI	Numero
60	4
59,14	1
59	1
58,90	1
58,28	2
58	7
57,81	1
57	1
56,57	1
55,71	1
51,27	1
50,57	1

AREA E "Corpo Polizia Municipale"

VALUTAZIONI	Numero
58,90	2
58	4
57	1
55	1
54	3
53	1
52	2
51	3
50	3

Gli stessi apicali di Area (dirigenza, alte specializzazioni) hanno raggiunto livelli di performance abbastanza elevati: hanno ottenuto tutti il massimo punteggio
 Le P.O., che sono 7, hanno ottenuto un punteggio tra 36 e 38 su 40; anche in questo caso il livello è alto.

Ammontare dei premi collegati alla performance

Nel corso del 2020 è stato svolto un lavoro di ricostruzione dei fondi delle risorse decentrate per il personale dirigenziale e quello non dirigenziale: questo è il motivo della liquidazione della performance relativa al 2019 nel corso del 2021.

Il risultato, relativamente alle somme stanziati per i premi collegati alla performance, è evidenziato nella tabella seguente:

Dipendenti	Importi stanziati
Segretario generale	10.146,60
Dirigente	5.850,00
Titolari di posizione organizzativa	32.000,00
Dipendenti (esclusi i precedenti)	78.138,84

STATO DI ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE DELLA TRASPARENZA

Il programma triennale della trasparenza, ora inserito nel Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione, è stato approvato con Deliberazione di Giunta n. 14 del 29 gennaio 2020.

Il Nucleo di Valutazione, in data 2/07/2020 ha attestato l'attendibilità e veridicità dell'avvenuta pubblicazione dei documenti sul sito internet del Comune, così come richiesto dal D.Lgs. 33/2013, art. 43.

IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI

Nel rispetto delle previsioni di cui al D. Lgs. n. 267/2000 ed ai sensi del vigente Statuto (cfr articoli 5 e 15) nonché del vigente regolamento sull'organizzazione degli uffici, approvato con delibera n. 87/GM del 22/04/2002 (e successive modifiche e integrazioni), il comune ha dato attuazione alle previsioni normative di cui all'art. 147 del D. Lgs. n. 267/2000, come modificato dall'art. 3 del D. L. n. 174/2012, adottando, con atto n. 1/CC del 30/01/2013, il proprio regolamento dei controlli interni, dando così avvio al sistema dei controlli interni, articolato secondo le logiche della pianificazione e controllo per obiettivi.

Le modalità di esecuzione dei controlli interni sono state riviste con la deliberazione di Giunta Comunale n. 107 del 5/6/2018.

Il Comune di Montemurlo inoltre, nei limiti delle risorse e degli strumenti disponibili, ha poi avviato negli anni forme di:

- il controllo di gestione. Viene redatto, da parte del servizio finanziario un referto di controllo di gestione che si basa sulla rilevazione dei dati e delle informazioni di gestione a consuntivo come richiesto dalla corte dei conti.

- a verifica dello stato di avanzamento degli obiettivi di gestione: in seguito alla verifica dello stato di attuazione dei programmi e alla salvaguardia degli equilibri prevista dall'art. 193 del D. Lgs. n. 267/2000, è effettuata anche la verifica dello stato di avanzamento degli obiettivi del Piano Esecutivo di Gestione/Piano dettagliato degli Obiettivi;

- la verifica degli equilibri di bilancio: il responsabile del servizio finanziario monitora e presidia costantemente l'andamento della gestione complessiva del bilancio, impartendo agli uffici le opportune direttive tecniche per il mantenimento degli equilibri finanziari e il rispetto dei saldi di finanza pubblica.

Nel corso del 2019 è stata completata la mappatura dei processi interni dell'Ente (poi rivista a seguito del nuovo Piano anticorruzione nazionale 2019);

Ai fini dell'aggiornamento della sezione amministrazione trasparente del sito istituzionale dell'Ente, per gli adempimenti legati al dlgs 33/2013, già dal 2016 è stata individuata una rete di referenti che fungesse da supporto e stimolo per i Responsabili di area e per tutti i dipendenti dell'Ente in modo che, ognuno per la propria competenza, possa provvedere direttamente alla pubblicazione e aggiornamento dei dati. Tale attività viene annualmente monitorata dal nucleo di valutazione, in sede di attestazione.



COMUNE DI MONTEMURLO

Al Sindaco

Alla Giunta Comunale

Documento di validazione della Relazione sulla performance – ANNO 2019

Il Nucleo di Valutazione del Comune di Montemurlo ha preso in esame la proposta di Relazione sulla performance anno 2019 trasmessa dall'Amministrazione.

Il Nucleo di Valutazione ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno nella fattispecie, nel rispetto del principio di ragionevolezza e tenendo conto della complessità dimensionale e organizzativa dell'amministrazione.

Tutto ciò premesso il Nucleo valida la Relazione sulla performance anno 2019 e invita il Comune di Montemurlo ad approvare e a pubblicare, ai sensi dell'articolo 14, comma 4, del D.lgs. n. 150/2009, la Relazione finale sulla performance e il presente atto di validazione sul proprio sito istituzionale.

9.07.2021

I componenti del Nucleo di Valutazione:

dott.ssa Vera Aquino (Presidente)

dott.ssa Antonella Giovannetti (Membro esterno)

dott. Francesco Orsi (Membro esterno)



Comune di Montemurlo

Provincia di Prato

AREA SEGRETERIA GENERALE

PROPOSTA DI DELIBERA DELLA GIUNTA COMUNALE N. **122/2021**

OGGETTO: Relazione sulla Performance anno 2019. Approvazione.

Il sottoscritto Funzionario, Segretario Generale, con riferimento alla proposta di Deliberazione di cui all'oggetto al fine della sua adozione da parte dell'organo deliberativo competente, esprime ***parere FAVOREVOLE*** in ordine alla regolarità tecnica della medesima ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267.

Li, 05.08.2021

SEGRETARIO GENERALE

Vera AQUINO



Comune di Montemurlo

Provincia di Prato

AREA SEGRETERIA GENERALE

PROPOSTA DI DELIBERA DELLA GIUNTA COMUNALE N. **122/2021**

OGGETTO: Relazione sulla Performance anno 2019. Approvazione.

Il sottoscritto Responsabile Servizi Finanziari

Il sottoscritto, in qualità di Responsabile Servizi Finanziari, ai sensi dell'art. 49, comma 1, e 147 bis, comma 1 del T.U. approvato con D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, esprime **parere FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità contabile della proposta di provvedimento indicato in oggetto

Li, 06.08.2021

IL RESPONSABILE SERVIZI FINANZIARI

Andrea BENVENUTI



COMUNE DI MONTEMURLO
PROVINCIA DI PRATO

DELIBERA GIUNTA COMUNALE
N. 130 del 06/08/2021

OGGETTO: Relazione sulla Performance anno 2019. Approvazione.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue:

FIRMATO
Il Sindaco
Simone Calamai

FIRMATO
Il Segretario Generale
Vera Aquino

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del Codice dell'amministrazione digitale"(D.Lgs. n. 82/2005 e ss.mm.ii).