

COMUNE DI CAPANNOLI
PROVINCIA DI PISA

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

ESERCIZIO 2018

COMUNE DI CAPANNOLI (PI)
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2018

INDICE

1. Premessa

2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni

2.1 Il contesto esterno di riferimento

2.1.1 La popolazione

2.1.2 Il territorio

2.1.3 L'economia

2.2 Lo scenario dell'Ente – L'Amministrazione

2.2.1 L'Assetto organizzativo

2.2.2 Dati relativi al Personale

2.3.3 I risultati raggiunti

3. Processo di pianificazione e gestione

3.1. Introduzione

3.2 Il nuovo sistema di valutazione delle prestazioni

3.3 Considerazioni finali

4. Riepilogo rendiconto finale obiettivi 2018 del Piano della performance

4.1 Settore amministrativo - allegato a)

4.2 Settore finanziario - allegato b)

4.3 Settore tecnico – allegato c)

4.4 Settore Urbanistica – allegato d)

4.5 Conclusioni

COMUNE DI CAPANNOLI (PI)

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2017

1. PREMESSA

Le Amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art.3 del D.lgs. 27.10.2009, n.150, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi pubblici. 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. Il Comune di Capannoli si trova impegnato per la prima volta a redigere questo nuovo documento per la predisposizione del quale è intervenuta anche la delibera n.5/2012 della CIVIT che definisce le linee guida ai sensi del citato D.lgs. n.150/2009.

Si ricorda, inoltre, che la relazione deve essere validata dall'Organismo di Valutazione (O.V.) quale condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali. E' importante ricordare che per i Comuni non trova diretta applicazione la normativa definita dal D.lgs. n.150/2009, quanto piuttosto gli enti locali sono tenuti ad adeguare i propri ordinamenti, in base al principio di autonomia di cui all'art.114 della Costituzione, alle norme di principio di cui agli art.16, comma 2, art.31 ed art.74, comma 2, del Decreto in oggetto, quale riferimento essenziale per la revisione ed adeguamento della normativa regolamentare propria. Il Comune di Capannoli, in osservanza alle disposizioni di legge, ha adottato in materia i seguenti atti amministrativi:

- 1) atto di Giunta comunale n. 44 del 06/04/2011, esecutivo, avente ad oggetto l'approvazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance;
- 2) atto di Giunta comunale n. 70 del 05/07/2018, esecutivo, di approvazione del Piano esecutivo di gestione e del Piano dettagliato degli obiettivi. L'adozione del PEG e del PDO si pone come momento centrale e determinante nel sistema di pianificazione delle performance individuali e organizzative del personale e delle articolazioni organizzative del Comune in quanto con detti strumenti vengono definiti e assegnati gli obiettivi da raggiungere e le correlate risorse umane, finanziarie e strumentali e, nello stesso tempo, individuati i valori attesi di risultato e i rispettivi indicatori. Al riguardo si è provveduto a una rivisitazione della tecnica di redazione di tali strumenti di pianificazione esecutiva in modo da renderli conformi ai contenuti di Piano delle performance di cui al citato D.lgs. n.150/2009;
- 3) costituzione fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane per la produttività anno 2018. Costituzione parte variabile e definizione degli indirizzi operativi, con la quale si è provveduto tra l'altro all'approvazione dei progetti di cui all'art. 15, 5° comma del CCNL;

L'Unione Valdera ha nominato direttamente l'O.V. (Organismo di valutazione) a valere per tutti i

Comuni aderenti all'Unione stessa, con deliberazione della Giunta dell'Unione Valdera n. 91 del 11/11/2011 e s.m.i.

L'art.1 del Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi definisce il ciclo di gestione della performance che si articola nelle seguenti fasi:

- definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- collegamento tra obiettivi e risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance, organizzativa ed individuale, delle posizioni organizzative e dei singoli dipendenti;
- utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di selettività e valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati ottenuti agli organi di indirizzo politico - amministrativo, nonché ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Tale impostazione metodologica risulta attuata presso l'Amministrazione comunale di Capannoli da alcuni anni. Con l'approvazione del PEG la Giunta nel corso dei vari periodi amministrativi ha assegnato ai vari Settori in cui l'Ente è articolato obiettivi correlati agli atti di programmazione, avendo come riferimento il Bilancio di previsione, la Relazione previsionale e programmatica e gli indirizzi programmatici dell'Amministrazione di volta in volta calati nella realtà normativa e finanziaria dell'Ente.

I principali strumenti di rendicontazione adottati dall'Ente sono il Rendiconto al Bilancio e i suoi allegati, in particolare la relazione al Rendiconto e il Referto del controllo di gestione. Con il presente ulteriore documento si intendono rendicontare le attività poste in essere nel corso dell'anno 2018 ed i risultati ottenuti al fine di rendere trasparente l'azione amministrativa e di applicare i meccanismi premiali previsti, tenendo in debita considerazione, in linea di principio, le indicazioni fornite dalla Commissione (CIVIT) per rendere il ciclo trasparente e leggibile, allo scopo anche di ottenere la validazione dell'Organismo di Valutazione (O.V.).

Per meglio comprendere e contestualizzare l'attività posta in essere dall'Amministrazione comunale nel corso dell'anno 2018, si ritiene opportuno riportare qui di seguito sintetiche informazioni circa:

- il contesto esterno di riferimento;
- lo scenario dell'Ente;
- i principali risultati raggiunti come desunti dal Rendiconto di gestione 2018 approvato dal Consiglio comunale con atto consiliare n.35 del 29/04/2019;
- il processo di pianificazione e gestione;
- riepilogo rendiconto finale obiettivi 2018 del Piano della Performance.

2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI

2.1 Il contesto esterno di riferimento

2.1.1 La popolazione

La popolazione totale residente nell'ambito territoriale dell'Ente secondo i dati del Censimento 2011 ammonta a 6145 abitanti, mentre al 31 dicembre 2018, secondo i dati forniti dall'Ufficio anagrafe, ammonta a n. 6359 abitanti così distribuiti tra maschi e femmine:

Popolazione	Numero
Totale	6359
Maschi	3112
Femmine	3247
Nuclei familiari	2549
Convivenze	2

I tassi di natalità e mortalità nell'ultimo quinquennio sono i seguenti:

Tasso di natalità – Anno	Tasso	Tasso di mortalità - Anno	Tasso
2013	1,30%	2013	1,13%
2014	1,20%	2014	0,78%
2015	1,04%	2015	1,10%
2016	1,02%	2016	1,29%
2017	0,99%	2017	0,44%

2.1.2 Il territorio

Il territorio di competenza dell'Ente ha una superficie di kmq 22,71 confina con i territori dei comuni di Palaia, Peccioli, Ponsacco, Lari e Terricciola; sviluppandosi nel l'alveo del fiume Era. Oltre al capoluogo, Capannoli, comprende le frazioni di Santo Pietro Belvedere.

2.1.3 L'economia

Nel territorio comunale le attività produttive insediate sono per la maggior parte di carattere artigianale e commerciale, a prevalente conduzione familiare.

2.2 Lo scenario dell'Ente – L'Amministrazione

2.2.1 - L'assetto organizzativo

La struttura organizzativa dell'Ente, come previsto dal Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e servizi, prevede la sua articolazione in quattro settori ed esattamente:

- Settore I Urbanistica;
- Settore II Lavori Pubblici;
- Settore III Amministrativo;
- Settore IV Finanziario.

Al numero dei Settori corrisponde un eguale numero di Posizioni Organizzative assegnatarie delle funzioni dirigenziali ex art. 107 del D.lgs. n.267/2000; l'organizzazione dell'Ente alla data di riferimento conta infatti quattro P.O.. La struttura dell'Ente ha subito negli ultimi anni alcune modifiche nell'ottica di una razionalizzazione organizzativa finalizzata a dotarla di una maggiore efficienza anche in ragione del mutato contesto normativo di riferimento, nonché all'adesione all'Unione Valdera..

2.2.2 - Dati relativi al Personale

Dotazione organica: nel prospetto che segue si riporta la dotazione del personale al 31.12.2018

Qualifica	Uomini	donne	Totale
Segretario in convenzione con il Comuni di Palaia	1	0	1
Categoria D – (di cui n. 4 P.O.)	1	3	4
Categoria C	3	6	9
Categoria B	8	0	8
Totale	13	9	22 compreso segretario

2.3.3 I risultati raggiunti

Il Rendiconto di gestione 2018 è stato approvato con atto C.C. n. 35 del 29/04/2019, esecutivo.

In sede di Rendiconto di gestione emergono dati positivi sulla gestione dell'Ente nell'anno 2018 (Bilancio di previsione approvato con atto C.C. n. 18 del 13/03/2018) che sono così sinteticamente riportati.

- Risultato di amministrazione: la gestione finanziaria si chiude con un avanzo di amministrazione e in assenza di debiti fuori bilancio. In particolare la gestione dell'esercizio 2018 chiude con un avanzo di amministrazione di € 930.617,35 che deriva dalla gestione di competenza 2018 e dalla gestione dei residui. La composizione di tale avanzo, ai sensi dell'art.187, 1° comma, del D.lgs. n.267/2000, è la seguente:

A) Fondi crediti dubbia esigibilità € 446.293,99

B) Fondo vincolato	€.	201.997,90
C) Parte destinata agli investimenti	€.	48.662,82
D) Avanzo disponibile	€.	222.428,82

Pareggio bilancio

Ai sensi della legge 243/2012 e ss.mm., per l'anno 2018, è stato conseguito il pareggio di bilancio.

- Spesa di personale: per la spesa 2018 del personale dipendente, nel cui concetto sono comprese tutte le tipologie di spesa di personale previste dall'art.76 della legge n.133/2008, vale il principio di riduzione stabilito dall'art.1, comma 557, della legge finanziaria 2007 (legge n.296/2006), come sostituito dall'art.14, comma 7, del D.L. n.78/2010 convertito in legge n.122/2010, che dispone che i Comuni sottoposti al patto di stabilità devono assicurare ogni anno la riduzione della spesa di personale. Il confronto va effettuato con la spesa consuntiva dell'anno precedente. Il confronto dei dati è stato effettuato tenendo conto delle esclusioni ammesse. I dati riepilogativi consuntivi della spesa di personale da mettere a confronto sono i seguenti:

- Consuntivo 2013	€.	1.093.110,41
- Consuntivo 2014	€.	1.091.756,54
- Consuntivo 2015	€.	1.072.423,85
- Consuntivo 2016	€.	1.092.782,15
- Consuntivo 2017	€.	1.082.090,69

E' stato, pertanto, rispettato quanto disposto dalle norme di cui sopra.

- Spesa per mutui: l'indebitamento è stato oggetto di particolare monitoraggio da parte dell'Ente che, a tale riguardo, ha cercato di porre in essere una politica degli investimenti nel rispetto dei limiti di legge imposti dal D.lgs. n.267/2000. In tale ottica nel corso dell'anno 2017 non sono stati assunti mutui, quindi non è stato alterato l'indebitamento del Comune. Il limite di indebitamento previsto dall'art.204 del D.lgs. n.267/2000 con i dati al 31/12/2018 risulta ampiamente rispettato dato che il limite massimo degli interessi passivi sui mutui nell'anno 2018 era pari all'10% delle entrate correnti del Rendiconto 2015 mentre quello effettivo è pari 1,22%.

Parametri di deficit strutturale-

I parametri obiettivo di riferimento sono fissati con apposito Decreto del Ministero dell'Interno, di concerto con il Ministero delle Finanze.

Quello emanato il 18 febbraio 2013 individua i parametri obiettivi per il triennio 2013-2015. In attesa dell'emanazione dei nuovi parametri, anche l'anno 2017 è stato valutato con i vecchi parametri. Dall'esame dei dati contabili al 31 dicembre 2018 tutti i parametri rientrano nei limiti;

- Assestamento e Salvaguardia degli equilibri di bilancio- il Bilancio di previsione 2018: è stato

approvato con deliberazione consiliare n. 18 del 13/03/2018, pertanto la salvaguardia è stata nel corso dell'esercizio finanziario, continuamente monitorata in modo che non venisse alterato l'equilibrio finanziario.

3. PROCESSO DI PIANIFICAZIONE E GESTIONE.

3.1. Introduzione.

Il Piano Esecutivo di Gestione e il Piano dettagliato degli obiettivi, in quanto strumenti di pianificazione esecutiva sono stati oggetto, come sopra ricordato, di una rivisitazione della tecnica di redazione in modo da renderli conformi ai contenuti di Piano delle performance di cui al citato D.lgs. n.150/2011 e concorrono a costituire il Piano della performance del Comune di Capannoli. La metodologia operativa adottata ormai da alcuni anni in questa Amministrazione è risultata anche precedentemente comunque adeguata ai principi della recente normativa approvata con D.lgs. n.150/2009 in attuazione della legge delega n.15/2009. I citati Piani sono stati approvati con delibera della Giunta comunale n. 70 del 05/07/2018, traendo ispirazione dal Documento Unico di Programmazione, documento quest'ultimo, collegato strettamente al Bilancio di previsione 2018/2020, che delinea gli obiettivi generali articolati per programma. Al riguardo si osserva che i documenti di programmazione sono costruiti secondo una logica a cascata che parte dalle linee del programma di mandato, approvate dal Consiglio comunale all'inizio del mandato amministrativo, che delineano i contenuti del programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di cinque anni, per tradursi in programmi nel Documento Unico di Programmazione e infine in obiettivi annuali nel PEG, che viene definito attraverso una procedura negoziata, coordinata dal Segretario comunale, tra assessori e titolari di posizione organizzativa.

Il Piano Esecutivo di Gestione e Piano dettagliato degli obiettivi costituiscono nel loro insieme un documento che si pone come momento centrale e determinante nel sistema di pianificazione delle performance individuali e organizzative del personale in quanto con detto strumento sono determinati, conformemente al contenuto della Relazione previsionale e programmatica e assegnati ai Responsabili dei Settori, gli obiettivi di gestione da raggiungere e le correlate risorse umane, finanziarie e strumentali. Nello stesso tempo sono definiti altresì i valori attesi di risultato e i rispettivi indicatori al fine di valutare le performance di risultato del personale e delle articolazioni organizzative dell'Ente.

Tutti gli obiettivi che l'Amministrazione ha inteso perseguire sono strettamente legati alla premialità ovvero alla distribuzione delle risorse derivanti dal Fondo delle risorse decentrate, per cui tali somme sono distribuite solo in base ai criteri di programmazione e valutazione sopra illustrati.

Sulla base del nuovo sistema di valutazione della performance individuale, approvato con atto di Giunta Municipale n.44/2011, esecutiva, ad ogni Responsabile di Settore sono assegnati più obiettivi operativi di gestione; inoltre vi è la possibilità di coinvolgere, per alcuni obiettivi operativi,

servizi diversi, qualora le competenze specifiche e professionalità di alcune risorse umane dell'altro servizio siano funzionali alla più efficace realizzazione di alcune attività che l'Amministrazione ritiene di peculiare importanza per la propria organizzazione e per le esigenze della collettività.

3.2 Il sistema di valutazione delle prestazioni

In attuazione delle disposizioni contenute nel D.lgs. n.150/2009 la Giunta comunale con proprio atto n.44/2011 ha provveduto a modificare il sistema di valutazione delle prestazioni di tutto il personale. Obiettivo prioritario è stato quello di innescare un processo di miglioramento continuo delle strutture dell'Ente, individuando standard di efficienza, efficacia e qualità dei servizi e delle prestazioni erogate, a cui tendere nel medio periodo mediante la valorizzazione del personale. Il sistema di valutazione permanente è stato elaborato dall'Unione Valdera e approvato con atto di Giunta dell'Unione n. 49 del 20/5/2011, recepito dal comune di Capannoli. E' stato dunque elaborato un unico documento regolamentare comprendente le schede di valutazione sia del personale dipendente che del personale incaricato di Posizione Organizzativa. La valutazione delle posizioni organizzative è stata effettuata dall'Organismo di Valutazione (O.V.) del quale il Segretario comunale ne è presidente, mentre la valutazione individuale dei dipendenti è effettuata annualmente dai Responsabili dei settori secondo quanto previsto dalle disposizioni adottate.

3.3 Considerazioni finali

Come già affermato in precedenti relazioni, la metodologia operativa adottata in questa Amministrazione è risultata di fatto in linea ed adeguata alle ultime disposizioni legislative, anche con gli obiettivi di valorizzazione delle risorse attuali, nell'ottica del miglioramento dell'attività dell'ente finalizzata al soddisfacimento dei bisogni della collettività servita. Lo sforzo dell'Amministrazione comunale è stato e proseguirà per il futuro quello di individuare obiettivi, per quanto possibile, con una maggiore valenza esterna ; rispetto alla pianificazione degli obiettivi è indubbio che i continui tagli dei trasferimenti statali uniti alla mancanza di risorse proprie incrementabili, ha limitato decisamente i miglioramenti di gestione.

4. Riepilogo rendiconto finale obiettivi 2018 del Piano della performance

I report finali dei Responsabili di settore sono stati approvati con verbale del Nucleo di Valutazione del 3 marzo 2020.

4.5 - Conclusioni

Dall'analisi delle schede allegate si evince una sostanziale corrispondenza tra quanto programmato e quanto realizzato; infatti gli indicatori di risultato previsti dal PEG 2018 risultano soddisfatti complessivamente da parte dei Responsabili dei Settori.

Capannoli, 31.07.2020

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dr. Roberto ONORATI