



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ESERCIZIO 2017

Allegato A) alla deliberazione di Giunta Comunale

n° del

Sommario

1. Premessa	p. 3
2. Il ciclo della performance	p. 3
3. La struttura organizzativa dell'ente	p. 5
4. Performance di Ente, di Settore/U.O.A. e di Servizio	p. 7
5. Quadro di sintesi degli obiettivi di PEG/PDO 2017 e relativa percentuale di raggiungimento	p. 10
6. Incentivazione progetti ex art. 15 c. 2 e 5 CCNL	p. 18
7. Considerazioni di sintesi e azioni di miglioramento	p. 20

1. Premessa

La Relazione sulla Performance è un documento previsto dall'art. 10, comma 1, lett. b), del D. Lgs. n° 150/2009 e ss.mm. e ii. che illustra i risultati ottenuti nel corso dell'esercizio precedente, concludendo così il ciclo della performance.

La Relazione ha finalità divulgative e perciò deve essere redatta in forma snella e comprensibile (ANAC, Delibera n. 05/2012).

Sia la Relazione sulla performance che i relativi allegati sono pubblicati in "Amministrazione trasparente" nella sezione "Performance".

2. Il ciclo della performance

Attraverso la gestione del sistema delle performance voluto dal legislatore (art. 3 D. Lgs. 150/2009 e ss.mm. e ii.), si indirizzano le Amministrazioni a focalizzare l'attenzione sui risultati e sulle ricadute nel medio lungo termine delle strategie applicate (output, outcome) e porsi l'obiettivo di sviluppare modalità di gestione volte al miglioramento degli stessi. Per attuare tali principi generali, la legge stabilisce che le Amministrazioni Pubbliche sviluppino, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.

Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Ai fini della valutazione dei dirigenti/responsabili di UOA si tiene conto dei vincoli oggettivi e indipendenti dalla loro capacità e volontà che hanno impedito loro il totale o parziale raggiungimento dell'obiettivo; in particolare, sono considerati i seguenti elementi:

- modifiche normative intervenute in corso di anno;
- vincoli finanziari o di bilancio;
- vincoli assunzionali o carenza di risorse umane;
- altri elementi oggettivi, da valutare caso per caso.

L'albero delle performance permette di dare una rappresentazione grafica degli obiettivi, per illustrare la "filiera" degli obiettivi, a partire dalle linee programmatiche approvate dal Consiglio Comunale che rappresentano le finalità del mandato istituzionale ricevuto dal Sindaco e che vengono tradotte in programmi, progetti e obiettivi gestionali.

Linee di indirizzo

Linee programmatiche

Obiettivi strategici e operativi

Documento Unico di Programmazione (DUP)

Ses - Sezione strategica

Seo – Sezione operativa

Obiettivi gestionali

Piano Esecutivo di Gestione (PEG)

Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO)

Con il Documento Unico di Programmazione 2017-2019, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 18 del 9 febbraio 2017 (cui si rinvia), l'Amministrazione Comunale ha approvato gli obiettivi strategici e gli obiettivi operativi che rappresentano i primi due livelli di dettaglio delle linee programmatiche. L'orizzonte temporale cui si riferiscono gli obiettivi strategici è quinquennale, pari alla durata del mandato amministrativo, invece per gli obiettivi operativi è triennale, cioè della stessa durata del bilancio di previsione.

Gli obiettivi strategici rappresentano le linee guida fornite dall'Amministrazione comunale per indirizzare l'attività gestionale degli Uffici al raggiungimento di quegli obiettivi che si ritengono prioritari ed essenziali.

Gli obiettivi operativi sono a loro volta oggetto di ulteriore declinazione, negli obiettivi gestionali del PEG/PDO approvato con deliberazione della Giunta che assegna obiettivi specifici alla struttura organizzativa con le risorse umane, finanziarie e strumentali per realizzarli.

Gli organi di indirizzo e di controllo politico-amministrativo hanno assegnato gli obiettivi gestionali per il 2017 ai Dirigenti/Responsabili di U.O.A con il PEG/PDO approvato con deliberazione della Giunta Comunale n° 209 del 25 luglio 2017 e sono stati successivamente modificati a seguito di monitoraggio con deliberazione della Giunta Comunale n. 352 del 19 dicembre 2017.

3. La struttura organizzativa dell'ente

Il 2017 si caratterizza per il consolidamento del nuovo mandato elettorale del Sindaco Lorenzo Falchi, con una attenzione particolare allo stato di avanzamento delle linee di intervento dell'Amministrazione, che hanno determinato anche una revisione degli obiettivi di PEG/PDO nel corso dell'anno.

L'articolazione degli uffici che segue è in vigore dal 1° ottobre 2016.

Il Comune di Sesto Fiorentino si articola in cinque settori funzionali e due aree organizzative autonome.

Ad essi si aggiunge un consorzio di funzioni per la gestione dei servizi socio - assistenziali (Società della Salute - zona fiorentina nord ovest).

Al Segretario Generale è assegnato ad interim il Settore Segreteria Generale e dallo stesso dipende funzionalmente il Gabinetto del Sindaco.

Settori comunali

- Settore Segreteria Generale
- Settore Affari Generali
- Settore Politiche Educative, Culturali e Sportive
- Settore Risorse Finanziarie
- Settore Sviluppo del Territorio

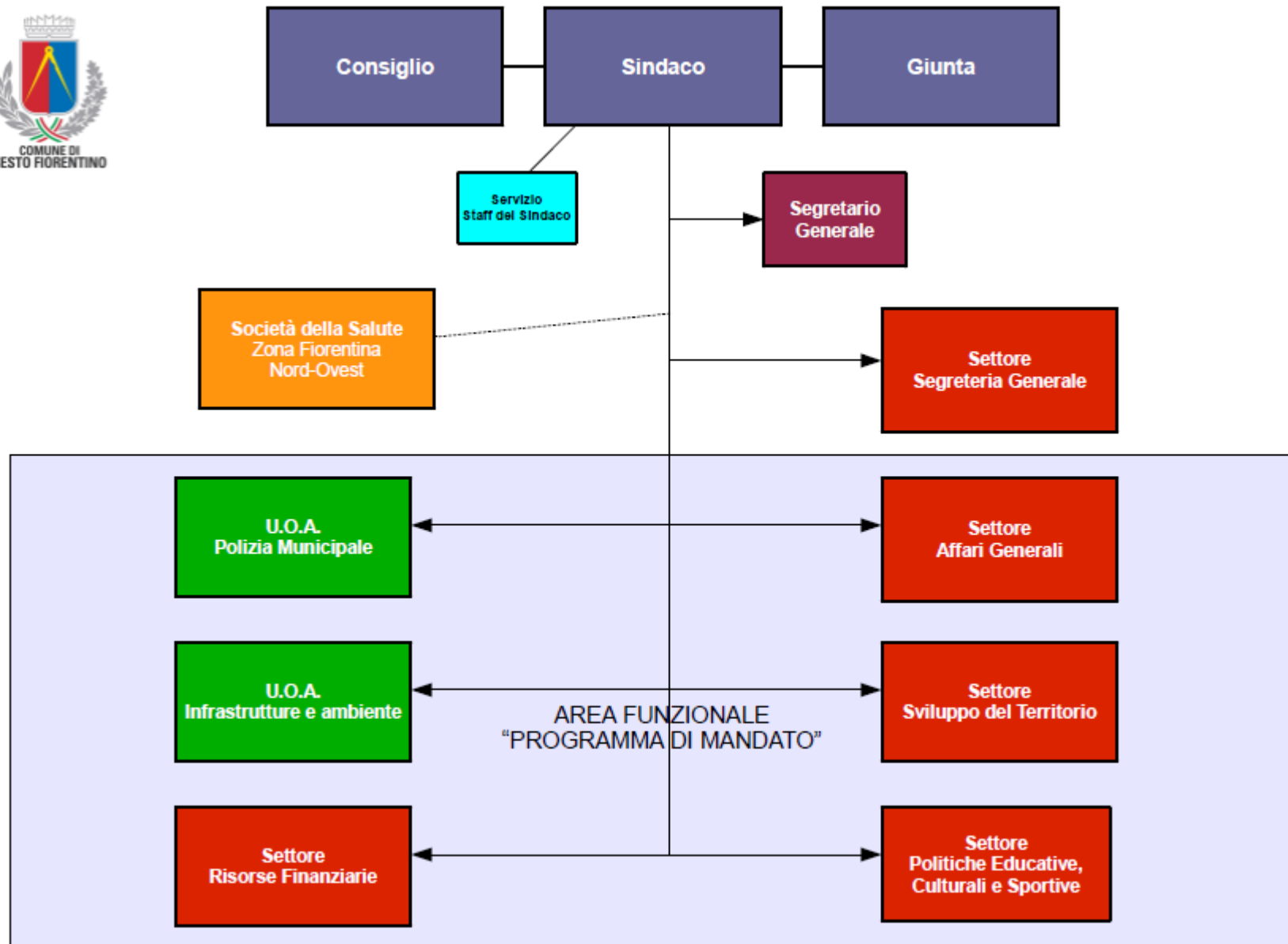
Unità organizzative autonome

- Unità Organizzativa Autonoma Polizia Municipale
- Unità Organizzativa Autonoma Infrastrutture e Ambiente

Il funzionigramma dell'ente è pubblicato sul sito istituzionale dell'ente, all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente" e consultabile e scaricabile accedendo dal seguente link:

http://www.comune.sesto-fiorentino.fi.it/sites/www.comune.sesto-fiorentino.fi.it/files/documenti/funzionigramma_ottobre_2016_corretto.pdf

Organigramma (in vigore dal 1° ottobre 2016)



4. Performance di ente, di Settore/U.O.A. e di Servizio

Di seguito vengono riportati i dati relativi al raggiungimento degli obiettivi in termini di performance di Ente, di Settore/U.O.A. e di Servizio. Le tabelle che seguono riportano gli obiettivi, assegnati ai diversi settori e servizi, come licenziati nel luglio 2017 e modificati/rinviati in fase di monitoraggio, nel dicembre 2017.

Performance di ente

La valutazione della performance prevede che venga innanzitutto individuata e quantificata la capacità di attuazione degli obiettivi complessivi di Ente, a riprova della efficienza e efficacia dell'azione amministrativa degli uffici e servizi. Nel 2017 la performance di ente del Comune di Sesto Fiorentino è stata del **94.08%** intesa come media del raggiungimento di tutti gli obiettivi dell'Ente (obiettivi di Peg assegnati ai singoli Settori/UOA, come da deliberazione della Giunta Comunale n° 209 del 25 luglio 2017 e successivamente modificati con deliberazione della Giunta Comunale n. 352 del 19 dicembre 2017).

Durante l'anno è stata data regolare attuazione al Piano triennale della Prevenzione della corruzione e della Trasparenza 2017-2019 approvato con Deliberazione della Giunta comunale n. 24 del 30 gennaio e richiamato nelle azioni e negli obiettivi previsti nel PDO 2017-2019.

Performance di settore

SETTORE/UOA	OBIETTIVI DI PEG ASSEGNATI ¹ (A)	PARTECIPAZIONE A OBIETTIVI DI ALTRI SETTORI (B)	% RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DI PEG* PER SETTORE/UOA MEDIA (A+B)	% RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DI PEG* AI FINI DELLA PERFORMANCE DI ENTE MEDIA (A)
Affari Generali	11	2	76,92%	80%
Politiche Educative, Culturali e Sportive	5	3	100%	100%
Risorse Finanziarie	6	7	88,46%	95%
Segreteria Generale	9	3	100,00%	100%

¹ Rispetto ai 50 obiettivi di PEG assegnati con deliberazione della Giunta Comunale n° 209 del 25 luglio 2017 gli obiettivi valutabili (inclusi nel calcolo) sono 49.

Sviluppo del Territorio	8	2	74,00%	80%
UOA Infrastrutture e Ambiente	7	1	100%	100%
Polizia Municipale	4	0	100%	100%
Totale	50	18		Media Ente 94.08%

**La media è calcolata sul totale degli obiettivi di ogni servizio, compresa la partecipazione in obiettivi trasversali e assegnati ad altro servizio; restano esclusi dal calcolo quelli ritenuti Non Valutabili (N.V.), in quanto eliminati/rinviati in fase di monitoraggio e aggiornamento degli stessi.*

Performance di Servizio

SETTORE	SERVIZIO	N. OBIETTIVI PEG VALUTABILI	% MEDIA PER SERVIZIO
Affari Generali	Affari Legali	1	100%
	Patrimonio	4	100%
	Gare	3	66,67%
	Politiche per la casa, i giovani e le famiglie	4	75%
Politiche Educative, Culturali e Sportive	Cultura e Biblioteca	4	100%
	Servizi educativi all'infanzia	1	100%
	Servizi Scolastici e Sportivi	3	100%
Segreteria Generale	Servizi Demografici, Protocollo, URP	2	100%

	Personale e Organizzazione	1	100%
	Segreteria Generale* (Sarri)	1	100%
	Performance e controlli interni	2	100%
	Staff Sindaco	6	100%
Risorse Finanziarie	Economato e Provveditorato	3	66,67%
	Entrate	2	95%
	Ragioneria	5	96%
	Sistemi informativi	3	93,33%
Infrastrutture e Ambiente	Ambiente	2	100%
	Lavori pubblici	4	100%
	Manutenzioni	1	100%
	Mobilità	1	100%
Sviluppo del Territorio	Pianificazione territoriale	4	97,5%
	Direzione/Segreteria	1	100%
	Pratiche edilizie	2	50%
	SUAP e attività produttive	3	83,33%
U.O.A Polizia Municipale	Polizia Municipale	4	100%

5. Quadro di sintesi degli obiettivi PEG/PDO 2017 e relativa percentuale di raggiungimento

Nella tabella sono richiamati tutti gli obiettivi, evidenziando quelli non valutabili in quanto rinviati dall'Amministrazione in sede di aggiornamento degli stessi e quelli incentivati quali progetti art. 15 commi 2 e 5 del CCNL 1999. Per questi ultimi la valutazione espressa nella tabella che segue si riferisce al raggiungimento dell'obiettivo, in misura degli indicatori e del rispetto del cronoprogramma in essi riportati, mentre nella tabella del successivo paragrafo 6 sono riportati i medesimi quali progetti incentivati e pertanto con le percentuali di raggiungimento legati alle specifiche attività e indicatori inseriti in essi.

La colonna "Trasversalità" indica l'impatto organizzativo dell'obiettivo (settoriale=0; trasversale= 1 o 2) e, in caso di trasversalità, il ruolo dell'unità organizzativa rispetto alle altre unità organizzative coinvolte: nel caso l'obiettivo sia stato dichiarato trasversale a più settori/servizi lo stesso è riportato anche in corrispondenza di quei settori/servizi coinvolti, ad eccezione dei casi di "trasversalità totale".

SETTORE	SERVIZIO	TITOLO DELL' OBIETTIVO	CODICE OBIETTIVO	TRASVERSALITÀ 0=SETTORIALE 1=CAPOFILA 2= COINVOLTO	INCENTIVATO EX ART. 15 CCNL	MODIFICATO O RINVIATO EX D.G. N 352 del 19.12.2017 monitoraggio	VALUTAZIONE N.V.P.
AFFARI GENERALI	Affari legali	Processo amministrativo telematico	1	0			100
	Politiche per la casa, i giovani e le famiglie	Attuazione del regolamento comunale ERP: pubblicazione Avviso "emergenza sfratti"	2	0			100
		Intervento manutenzione straordinaria alloggi ERP per risparmio energetico e completamento del nuovo intervento di edilizia residenziale pubblica	3	0			100
		Convivenza sociale (co-housing)	4	0			70
		Progetto sugli orti sociali "Tutti in campo"	5	0			30
	Gare	Procedimento unico per gli acquisti di servizi lavori e forniture di importo	6	1		Slittamento tempi - IV trimestre	0

		inferiore a euro 40.000, non disciplinati dal Codice dei Contratti						
		Centrale di committenza per l'affidamento di lavori, servizi e forniture	7		1		Slittamento anno 2018 per mancanza di finanziamento e verifica funzionalità tecnica piattaforma START	N.V.
		Finanziamenti ministeriali, regionali e vari	42		2			100
		Sorgenti Storiche recupero e valorizzazione delle sorgenti e dei sentieri di accesso	44		2			100
	Patrimonio	Ricognizione aree standard e valutazione iter di attribuzione formale al patrimonio dell'Ente	8		1			100
		Verifica stato procedura di richiesta alla Sovrintendenza dell'interesse culturale per immobili la cui epoca di costruzione risale ad oltre 70 anni	9		0			100
		Progetto di accampamento immobili tramite personale interno	10		0			100
		Gestione piscina Polo Universitario	11		1			100
POLITICHE EDUCATIVE, CULTURALI E	Cultura e biblioteca	Individuazione di nuove modalità di gestione e organizzazione dei progetti culturali ed in particolare di quelli	12		0			100

SPORTIVE		connessi alla promozione della lettura, COMPRESO "Maggio di libri"					
		Valorizzazione del patrimonio storico-culturale legato alla Manifattura di Doccia	13	0			100
		Tomba etrusca della Montagnola (obiettivo confluito nella U.O.A. Infrastrutture e Ambiente)	14	2			100
		Nuova manifestazione fieristica "Gnamo"	38	2	x		100
	Servizi educativi all'infanzia	Riorganizzazione dei Servizi educativi all'infanzia con l'adeguamento del Sistema Gestione Qualità (SGQ) da ISO 9001:2008 alla nuova edizione della Normativa ISO 9001:2015 per implementare la qualità del Servizio erogato attraverso la sua organizzazione, anche in termini di tempi e modalità di fruizione del servizio, nello specifico la nuova modalità di fruizione delle 4 settimane di apertura del Servizio nel mese di luglio 2017 con ulteriore progettazione educativa rivolta ai bambini	15	0	x		100
	Supporto scolastico e sportivo	Nuove modalità di gestione dei servizi di supporto scolastico e Riorganizzazione servizio trasporto scolastico e magazzino	16	1	x		100

		Organizzazione dell'evento notte bianca dello sport	17	0	x		100
		Nuova manifestazione fieristica "Gnamo"	38	2	x		100
RISORSE FINANZIARIE	Economato e Provveditorato	Censimento beni mobili ai fini dell'inventario - catalogazione beni mobili ed arredi; distruzione o vendita	18	0			100
		Modifiche alla modulistica delle richieste risarcimento danni attivi e passivi - In relazione ai sinistri passivi, razionalizzazione delle perizie sui mezzi e sulle visite medico legali	19	0			100
		Procedimento unico per gli acquisti di servizi lavori e forniture di importo inferiore a euro 40.000, non disciplinati dal Codice dei Contratti	6	2		Slittamento tempi - IV trimestre	0
	Ragioneria	Completamento e riorganizzazione straordinaria del patrimonio e conseguente rideterminazione dei valori patrimoniali	20	1			100
		Semplificazione e dematerializzazione dei procedimenti di impegno e liquidazione delle spese	21	2			80
		Potenziamento degli strumenti di Programmazione e controllo	27	2			100
		Razionalizzazione partecipate	28	2			100

		Finanziamenti ministeriali, regionali e vari	42	2			100
	Servizi informativi	Semplificazione e dematerializzazione dei procedimenti di impegno e liquidazione delle spese	21	1			80
		Completamento e riorganizzazione straordinaria del patrimonio e conseguente rideterminazione dei valori patrimoniali	20	2			100
		Riorganizzazione e snellimento delle procedure del servizio	29	2		Slittamento tempi per modifica soluzione software	100
		Entrate	Reinternalizzazione TARI. Attività preparatorie	22	0		
	Implementazione della banca dati COSAP con le posizioni irregolari rilevate con il censimento COSAP		23	0	x		100
SEGRETERIA GENERALE	Servizi demografici, Protocollo e URP	Erogazione di nuovi servizi per i cittadini e miglioramento della qualità di quelli esistenti	24	1 (trasversalità totale)			100
	Servizi demografici, Protocollo e URP/Segreteria	Gestione dei flussi documentali, dematerializzazione, fascicolazione e conservazione	25	1 (trasversalità totale)		Slittamento tempi – approvazione 2018	100
	Servizi demografici, Protocollo e URP	Progetto “IN.SI.DE OSMANNORO”	26	1	x	slittamento tempi IV trimestre per decreto regionale	100

	Performance e controlli interni	Potenziamento degli strumenti di Programmazione e controllo	27	1			100	
		Razionalizzazione partecipate	28	1			100	
	Personale e organizzazione	Riorganizzazione e snellimento delle procedure del servizio	29	1		Slittamento tempi per modifica soluzione software	100	
		Staff del Sindaco	Piano della comunicazione dell'ente	30	0			100
			Progetti di valorizzazione creatività individuale e collettiva	31	0			100
	Educazione ai diritti e alla pace		32	0			100	
		Staff del Sindaco	Progetto "IN.SI.DE OSMANNORO"	26	2			100
			Nuova manifestazione fieristica "Gnamo"	38	2	x		100
			Tomba etrusca della Montagnola	14	2			100
	SVILUPPO DEL TERRITORIO	Pianificazione territoriale	Nuovo piano strutturale intercomunale	33	1 (trasversalità totale)			100
Nuovo Liceo Agnoletti al Polo Scientifico			34	0			100	
Il Polo Scientifico variante aggiornamento del PA			35	0			90	
Gestione piscina Polo Universitario			11	2			100	

	Direzione- Segreteria	Aggiornamento dei diritti di segreteria	36	0			100
	Pratiche edilizie	Nuovo regolamento edilizio	37	0			0
		Progetto "IN.SI.DE OSMANNORO"	26	2			100
	SUAP	Nuova manifestazione fieristica "Gnamo"	38	1	x		100
		Nuovo regolamento per la installazione dei dehors	39	0			100
		Rilancio del mercato di filiera corta	40	0	x		50
UOA INFRASTRUTT URE E AMBIENTE	Lavori Pubblici- Mobilità-Ambiente	ATEM - individuazione del soggetto gestore della rete di distribuzione gas	41	0			100
		Finanziamenti ministeriali, regionali e vari	42	1			100
		Tramvia e TAV : realizzazione linea 2a tramvia Aeroporto - Polo e conclusione dei lavori e inclusione nel patrimonio comunale delle opere di attenuazione	43	0			100
	Lavori Pubblici	Tomba etrusca della Montagnola	14	1			100
		Sorgenti Storiche recupero e valorizzazione delle sorgenti e dei sentieri di accesso	44	1			100
		Nuova manifestazione fieristica	38	2	x		100

		"Gnamo"					
	Ambiente	Raccolta differenziata porta a porta	45	0			100
	Manutenzione	Il giardino della Villa San Lorenzo	46	0			100
UOA POLIZIA MUNICIPALE	Segreteria del Comando/ Polizia Amm.va/Pronto Intervento/ Servizio Amm.vo	Sistema integrato di controllo del territorio	47	0			100
		Repressione di comportamenti causa principale di incidente stradale	48	0		1. modifica periodicità di report 2.modifica indicatori di processo	100
		Nuovo modello di gestione delle sanzioni amm.ve di competenza della P.M.	49	0			100
		Esercitazione di protezione civile: evacuazione plesso scolastico per simulazione rischio sismico	50	0			100

6. Incentivazione progetti ex art. 15 c. 2, 4 e 5 CCNL

Gli obiettivi di PEG/PDO 2017 riconosciuti come incentivati ex art. 15 c.2, 4 e 5. CCNL, sono stati oggetto di una doppia rendicontazione da parte dei relativi responsabili e, conseguentemente, di una doppia valutazione da parte del N.V.P.: una ai fini del raggiungimento dell'obiettivo come rendicontato nella scheda PEG e l'altra ai fini dell'incentivazione ex art.15. Valgono e si richiamano le considerazioni espresse nel paragrafo precedente.

Fanno eccezione i progetti direttamente proposti come declinazione del DUP 2017-2019 che sono stati rendicontati e valutati ai soli fini dell'incentivazione ex art.15.

SETTORE	SERVIZIO	TITOLO DEL PROGETTO	DA PEG/PDO	VALUTAZIONE NVP AI FINI DELL'INCENTIVAZIONE
PROGETTI ART. 15 C. 2 E 4 CCNL 01/04/1999				
POLITICHE EDUCATIVE, CULTURALI E SPORTIVE	Servizi Educativi all'infanzia	Ore aggiuntive personale educativo		100
	Servizi Educativi all'infanzia	Essere e divenire: le azioni di miglioramento della qualità nei servizi all'infanzia	X	100
	Servizio Scolastico e Sportivo	Riorganizzazione del Servizio di trasporto scolastico e magazzino	X	100
PROGETTI ART. 15 C. 5 CCNL 01/04/1999				
AFFARI GENERALI	Patrimonio	Revisione procedura per la cessione delle opere di urbanizzazione		100
SETTORE RISORSE FINANZIARIE	Entrate	Implementazione della banca dati del COSAP con le posizioni irregolari rilevate con il censimento COSAP	X	100
	Economato e Provveditorato	Oggetti ritrovati: ricognizione e destinazione		100
	Ragioneria/Sistemi informatici e smart city	Formazione all'uso dei software e delle procedure informatizzate mediante formazione in aula e strumenti di E-learning		100

SETTORE POLITICHE EDUCATIVE, CULTURALI E SPORTIVE	Cultura e Biblioteca	Musica nuova in Biblioteca – Progetto pluriennale di incremento del patrimonio librario e musicale e di implementazione dei servizi della biblioteca		100
	Scolastico e Sportivo	Realizzazione evento "Notte bianca dello Sport"	X	100
SEGRETERIA GENERALE	Demografici, Protocollo, URP	Progetto IN.SI.DE Osannoro	X	100
	Segreteria Generale/Performance e controlli interni	Catalogazione, rilegatura e archiviazione degli originali cartacei dell'ente		100
	Staff Sindaco	Bilanciamoci insieme. Percorso di partecipazione popolare alla definizione di alcuni interventi progettuali relativi al bilancio 2018 (bilancio partecipato)		100
SETTORE SVILUPPO DEL TERRITORIO	Pratiche edilizie	Dematerializzazione archivi e presentazione online delle pratiche edilizie		100
	SUAP e Attività Produttive	Rilancio del mercato agricolo di filiera corta	X	100
		Nuova manifestazione fieristica "Gnamo"	X	100
U.O.A. POLIZIA MUNICIPALE		Gestione Sanzioni C.d.S. 2.0		100
U.O.A. LAVORI PUBBLICI		Bando periferie e fondo Kyoto 3		100

7. Considerazioni di sintesi e azioni di miglioramento – relazione ai sensi dell’art. 14 L. 150/2009

Al fine di migliorare l’attuazione del ciclo della performance come strumento di governance dell’Ente, è impegno costante dell’amministrazione operare una revisione del sistema di elaborazione e rendicontazione degli obiettivi di PEG/PDO - che devono essere qualificanti, ridotti nel numero e non contenere elementi relativi all’attività ordinaria - oltre che una revisione complessiva del sistema di valutazione della performance, sia dei dipendenti che del personale dirigenziale.

In tale ottica vanno lette le azioni adottate dalla Giunta in termini di razionalizzazione, selezione e valorizzazione delle attività realmente sfidanti, che ha trovato conferma nel PEG/PDO 2017-2019, dove nella parte gestionale sono evidenziati e approvati 50 obiettivi relativi al 2017, con una operazione di drastica riduzione/accorpamento (oltre il 60%) degli obiettivi rispetto al 2016.

Ulteriori dati degni di nota al fine di evidenziare il miglioramento della qualità degli strumenti di misurazione della performance sono:

- un sensibile incremento dell’intersectorialità/trasversalità degli obiettivi gestionali, degli interventi e delle attività (rispetto a una trasversalità inferiore al 6% sul totale degli obiettivi di PEG nel 2015 si è passati a una trasversalità di circa il 39% nel 2017);
- un aumento della qualità del modello programmatico con nuovi modelli informatici per una compilazione snella, omogenea ed efficiente dei dati in essi riportati, di immediata e semplice lettura e collegamento con le missioni e i programmi del DUP;
- lo svolgimento dell’attività di presentazione degli obiettivi e monitoraggio degli stessi in conferenza dei dirigenti, in un’ottica di confronto e autoformazione pratica da parte degli stessi dirigenti/resp.li UOA.

Il lavoro non si può certo fermare a questi dati; l’entrata in vigore del d.lgs 74/2017 sulla riforma del pubblico impiego, la sottoscrizione del nuovo CCNL del comparto lo scorso 21 maggio, impongono che le metodologie di valutazione e quindi l’intero il ciclo della performance, nonostante il sostanziale rispetto delle linee fondanti della riforma, siano oggetto di una riflessione, se non addirittura di un riallineamento del concetto di valutazione e performance in essi espressi con le nuove tematiche della strategicità, della responsabilizzazione dell’azione amministrativa, del ruolo degli stakeholders e dell’utente finale.

Nell’ottica di fornire una relazione che abbracci non solo il sistema della valutazione ma anche l’attività realizzata dall’Amministrazione sulla trasparenza e sul sistema integrato dei controlli (come previsto dall’art. 14 della L.150/2009), il Nucleo ritiene utile soffermarsi su una serie di dati che possono evidenziare il percorso intrapreso nell’anno 2017 e gli obiettivi che si intendono raggiungere su tutti gli aspetti sopra descritti.

Partendo da quelle che erano state le principali criticità evidenziate nella relazione presentata dall’OIV nel 2016, derivanti certamente da una stagione istituzionale complicata, il Nucleo di Valutazione della Performance pone l’accento su due aspetti di rilevante interesse: il sistema integrato dei controlli e il livello di ottemperanza alla normativa sulla trasparenza.

Quanto al primo punto se da una parte è innegabile sia ancora presente un sostanziale scollamento, in specie per quanto riguarda il controllo di gestione, tra i servizi finanziari e il servizio Performance e Controlli (complice anche l’essere quest’ultimo incardinato in altro settore e composto da una

sola unità), è invece degna di rilievo l'aumento delle tipologie di atti sottoposti a controllo dall'Unità di progetto "S.I.C.I.", derivante dalla pesatura dei processi avvenuta con il PTPCT 2017/2019: l'aver portato a compimento un percorso di mappatura dei procedimenti dei diversi settori è stato la base per evidenziare i settori dove più potesse annidarsi un rischio e quindi da sottoporre maggiormente a controlli successivi di legittimità. Questo applicando in pieno lo spirito del Nuovo PNA e quindi addivenendo ad un incremento sensibile delle tipologie di atti soggetti al controllo stesso.

Nell'anno 2017 sono stati soggetti a controllo, rispettivamente nel I° e II° semestre, n. 92 e 95 atti, per un totale di **187** atti, di cui 57 determinazioni dirigenziali, 26 ordinanze e 104 atti e/o provvedimenti di natura autorizzatoria o concessoria.

Rispetto all'anno 2016 sono stati soggetti a controllo nuove tipologie di atti, in particolare l'Unità di Progetto "S.I.C.I." ha ampliato l'universo di riferimento, includendo anche atti e/o provvedimenti di natura autorizzatoria e/o concessoria riferiti a:

- Atti del Servizio "Pratiche edilizie" (es: permessi a costruire; autorizzazioni paesaggistiche; sanatorie; autorizzazioni a vincolo idrogeologico);
- Atti del Servizio SUAP e Attività produttive diversi dagli atti unici già inclusi nella popolazione di riferimento (autorizzazioni e concessioni all'occupazione di suolo pubblico);
- Atti dei servizi demografici (es: cittadinanze rilasciate dall'ente);
- Atti del Servizio Entrate(es. accertamenti e rimborsi IMU e TASI).

Fatta eccezione per alcune non conformità opportunamente evidenziate nel rapporto di sintesi per l'anno 2017, cui si rinvia, complessivamente si sono evidenziate congruità e legittimità negli atti stessi, con margini di miglioramento già segnalati ai dirigenti e responsabili U.O.A.

Rispetto all'assolvimento della normativa sulla trasparenza non si rilevano criticità rilevanti, come anche evidenziato nella scheda di sintesi riferita all'anno 2017 predisposta in data 31.03.2018. Il gruppo di monitoraggio costituito ai sensi del PTPCT 2017/2019, ha coadiuvato gli uffici nel lavoro di assolvimento degli obblighi, segnalando tempestivamente gli scostamenti temporali o le carenze rilevate; si è riunito periodicamente, come risulta dai verbali delle sedute del 27 marzo, 6 luglio e 20 dicembre

Lo spirito che dovrà guidare il lavoro nel prossimo anno sarà certamente di incrementare lo scambio interno di informazioni tra i settori, accrescere la partecipazione del cittadino nella valutazione della qualità dei servizi offerti, migliorare il sistema di valutazione sia dei dipendenti che dell'area dirigenziale, in un ottica di scambio sinergico tra i diversi livelli di programmazione e controllo dell'attività amministrativa, anche cercando stimoli nella società civile e nelle best practices offerte dal panorama delle amministrazioni pubbliche e delle realtà aziendali più all'avanguardia.

Sesto Fiorentino, 1.06.2018

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE