



UNIONE DI COMUNI VALDARNO E VALDISIEVE

Relazione sulla performance

2011

1. PRESENTAZIONE

Il presente documento compone la Relazione sulla performance dell'Unione di Comuni Valdarno e Valdisieve 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, nell'anno 2011 l'Ente, di concerto con altri Comuni facenti parte dell'Unione, è stata interessata 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 2011.

INDICE

1. PRESENTAZIONE	2
2. INFORMAZIONI DI INTERESSE	4
2.1 – Il contesto esterno di riferimento.....	4
2.2 – Il Comune di.....	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	11
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 dell'Unione di Comuni Valdarno e Valdisieve, formato dai Comuni di Londa, San Godenzo, Pelago, Pontassieve, Reggello, Rufina, San Godenzo e Rignano Sull'Arno, ha una superficie complessiva di circa 550 Kmq. Ed una popolazione di 63.819 abitanti (dato al 31/12/20089. Si estende tra la vallata del Fiume Sieve e la zona del Valdarno Superiore. L'area, di notevole valore ambientale e paesaggistico, è decisamente montana; infatti la zona racchiude il Parco Nazionale delle Foreste Casentinesi con il Monte Falterona, l'area di Vallombrosa, la Foresta di S. Antonio e della Consuma, tutte zone ricche di faggi, castagni ma anche di ulivi e viti che rendono famoso il territorio. Nonostante la sua localizzazione in una zona montuosa, la vicinanza a Firenze e i buoni collegamenti viari, hanno fatto sì che l'area rimanesse ben riunita al territorio circostante. Infatti, dal punto di vista viario, le arterie più importanti sono la S.S. n. 67, che attraversando Dicomano, San Godenzo ed il Passo del Muraglione mette in collegamento la Val di Sieve con la Romagna, la S.P. n. 556 e la S.S. n. 70 che tramite Londa ed il Passo della Consuma, collegano l'area con il Casentino. Buoni anche i collegamenti ferroviari con Firenze grazie alla stazione di Pontassieve che, posta su una linea secondaria Firenze-Roma e sulla linea per B.S. Lorenzo, collega la zona dell'Unione di Comuni al Mugello e alla ferrovia Faentina.

La struttura produttiva

Sin dal medioevo l'economia della zona era basata sull'allevamento, la pastorizia, l'agricoltura e lo sfruttamento del bosco, a partire dal XVIII sec. fanno la loro comparsa le prime attività artigianali. Oggi le risorse principali del territorio sono legate ad un tessuto artigianale sviluppato soprattutto nel settore del tessile, della pelletteria, delle calzature e del legno, attività che affiancano il fiorentino settore della viticoltura e olivicoltura.

2.2 – L'UNIONE DI COMUNI VALDARNO E VALDISIEVE

L'Unione di Comuni è costituita per supportare e sostenere le amministrazioni comunali nella gestione delle funzioni, delle attività e dei servizi loro attribuiti, in materia di governo del territorio, welfare e politiche educative, sviluppo economico,

ambiente, viabilità ed infrastrutture, nonché per la razionalizzazione delle funzioni e dei servizi di supporto. Attualmente l'Unione esercita, in luogo e per conto dei Comuni partecipanti, le seguenti funzioni e servizi:

- a) Vincolo idrogeologico
- b) S.I.T. e cartografia
- c) Innovazione amministrativa
- d) Centro Carni Comprensoriale
- e) Valutazione di Impatto Ambientale
- f) Protezione Civile
- g) Pari opportunità
- h) Catasto dei boschi percorsi dal fuoco
- i) Contributi per abbattimento barriere architettoniche
- J) Ufficio unico di supporto per le gestioni associate attivate
- K) E.D.A. (Educazione degli Adulti)
- l) Interventi per il diritto allo studio, per quanto attiene al Progetto Integrato di Area (P.I.A.)
- m) Anticendio boschivo
- n) S.U.A.P. (Sportello Unico Attività Produttive)

L'Unione esercita altresì le funzioni regionali già conferite alla Comunità Montana ed in particolare: Agricoltura, Forestazione e Bonifica.

2.3 – I RISULTATI RAGGIUNTI

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

In sintesi nel 2011 le attività svolte hanno condotto a:

- Promuovere la progressiva integrazione fra i comuni che costituiscono l'Unione, al fine di garantire una gestione efficiente, efficace ed economica dei servizi

nell'intero territorio, proponendosi sempre di più quale ente di riferimento, responsabile dell'esercizio associato di funzioni e servizi comunali;

- 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;
- confermarsi quale ente di riferimento per il decentramento delle funzioni amministrative della Regione e della Provincia;
- partecipare alla definizione delle politiche pubbliche attivate nel territorio al fine di migliorare la qualità della vita dei cittadini dell'Unione;
- promuovere lo sviluppo locale e la valorizzazione delle zone montane;
- promuovere la semplificazione e la trasparenza dell'attività amministrativa

2.4 – LE CRITICITÀ E LE OPPORTUNITÀ

Sostanzialmente non si sono rilevate criticità rispetto agli obiettivi prefissati, infatti soltanto due obiettivi su diciotto risultano non realizzati o realizzati parzialmente. C'è da rilevare invece la generale difficoltà allo sviluppo delle gestioni associate dovuta essenzialmente alla scarsità di risorse umane e finanziarie e alla conseguente difficoltà ad affrontare processi di riorganizzazione degli enti.

Nel corso dell'anno 2011 sono state comunque gettate le basi per l'incremento dei servizi associati che, oltre agli obblighi previsti dalla normativa, rappresentano senz'altro anche una opportunità di incremento qualitativo e quantitativo dei servizi.

Nell'ottica del miglioramento e salvaguardia della qualità della vita nelle zone montane sono stati realizzati importanti progetti quali:

- la costruzione degli impianti di teleriscaldamento a biomasse;
- la estensione della connettività a banda larga

- Progetti in campo ambientale.

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).

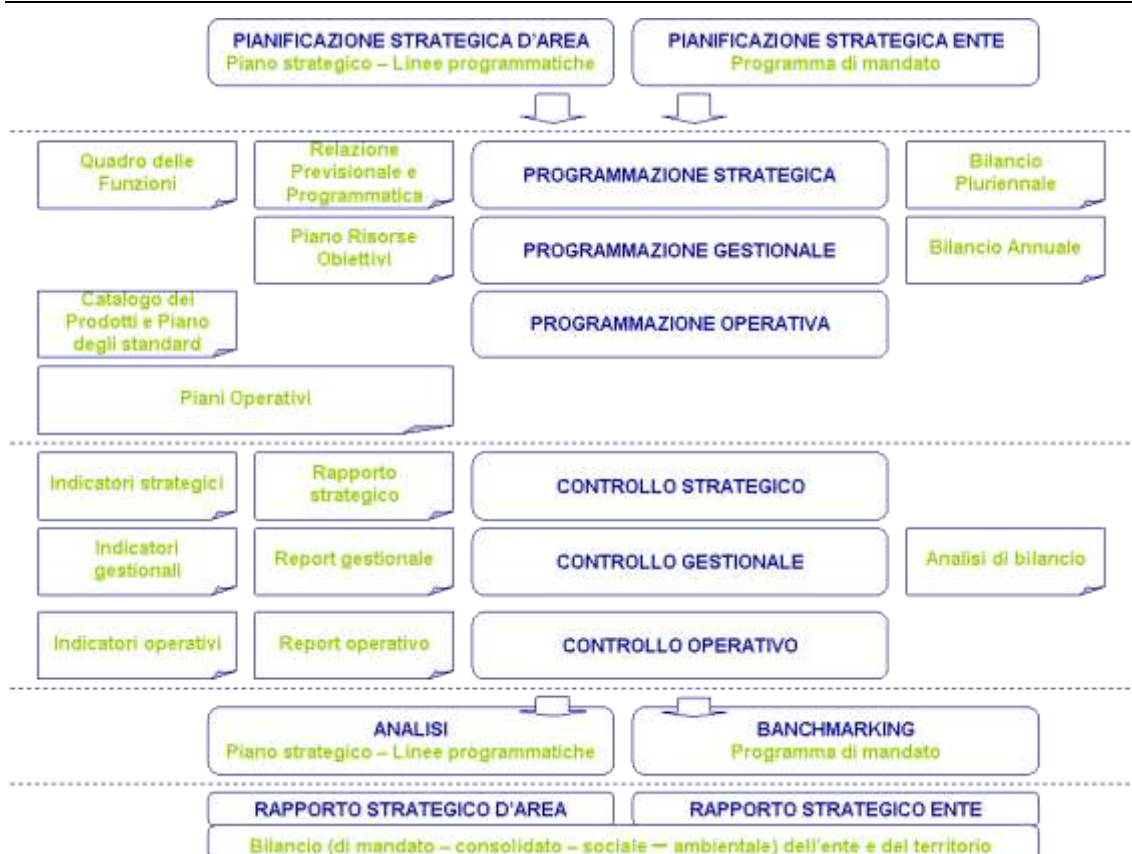
La programmazione è l'attività volta al perseguimento delle finalità e degli obiettivi individuati in fase di pianificazione. Con l'attività di programmazione sono state individuate le strategie e le risorse necessarie al raggiungimento degli obiettivi pianificati per i fini istituzionali dell'ente.

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 n. 18 obiettivi di cui n. 11 strategici e n. 7 d'innovazione operativa e gestionale assegnati ai responsabili di posizione organizzativa con delibera di G.C. n. 85 del 09/09/2011. Nello specifico gli obiettivi sono stati così distribuiti:

Struttura	N. Obiettivi strategici	N. Obiettivi d'innovazione gestionale ed operativa	N. Obiettivi di struttura
Servizio Segreteria, personale, cultura, turismo e sviluppo economico	3	0	3
Servizio Attività	3	0	2

Forestali e gestione ambientale			
Servizio AA.GG., ragioneria e progetti speciali	1	2	2
Servizio Sportello Unico Attività Produttive	0	3	3
Servizio Attività Territoriali e Protezione Civile	1	2	3
Servizio attività agricole	3	0	1

Da un'analisi dettagliata del grado di raggiungimento dei singoli obiettivi si evince una media degli obiettivi raggiunti dell'ente del **96,11%** con n. **8** obiettivi realizzati al 100% (pari al 44,44% degli obiettivi complessivi) con n. **8** obiettivi realizzati tra 80% e il 99% e n. **0** obiettivi realizzati almeno al 50%. I restanti n. **2** obiettivi risultano non realizzati o realizzati parzialmente.

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 **n. 18** obiettivi erano volti, da una parte, all'attivazione di nuovi servizi per il cittadino o alla riorganizzazione di quelli esistenti per un miglior servizio al cittadino, dall'altro, al rafforzare il legame tra l'Unione di Comuni e le amministrazioni comunali, garantendo una maggiore integrazione tra le diverse aree territoriali. Tra gli obiettivi assegnati alle diverse strutture si indicano a titolo esemplificativo:

- Realizzazione del progetto GIS Montagna Toscana
- Progetto sviluppo settore fonti energia rinnovabile

- Miglioramento dei tempi di risposta nella gestione di autorizzazioni e finanziamenti in campo agricolo
- Evoluzione gestione associata servizi informatici
- Pubblicazione sul sito web degli interventi effettuati in materia di bonifica
- Uniformare i procedimenti legati al S.U.A.P. nei comuni dell'unione.

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 della performance, Sistema di valutazione dei dipendenti.

Per quanto concerne lo sviluppo della mappa contenente standard di qualità dei servizi nel 2011 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, come ad esempio l'istituzione di un punto di raccolta delle segnalazioni dei cittadini in materia di trasporto pubblico locale.

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 realizzazione in forma associata con alcuni comuni dell'unione (Rufina, Londa, San godenzo, Pelago e Rignano Sull'Arno) del servizio di informazione e comunicazione istituzionale;
- Lo svolgimento delle funzioni relative alle politiche di programmazione ed alta promozione turistica del territorio, in base al conferimento di apposita delega da parte dei comuni, compresa l'istituzione dell'imposta di soggiorno;
- 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.C.T., i servizi sociali e la polizia municipale.

Inoltre l'Amministrazione, insieme alle Amministrazioni dei comuni 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 come ad esempio il SUAP gestito in forma associata.

L'Amministrazione ha promosso un percorso condiviso, che ha coinvolto l'Unione di Comuni stessa 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. Se 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 Consiglio e della Giunta dell'Unione attraverso la Relazione Previsionale e Programmatica. Successivamente si è provveduto a definire gli obiettivi di PRO (Piano Risorse Obiettivi) con i Responsabili di Posizione Organizzativa e quest'ultimi 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 2011 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 atto a monitorare l'andamento delle attività in base a quanto esposto verbalmente dal responsabile di posizione organizzativa.

Nel 2012 si è svolta la valutazione degli obiettivi raggiunti a livello di Ente, di struttura e di unità operative per quanto riguarda l'annualità 2011.

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 2011 è stato il primo anno di applicazione della riforma contenuta nel d.lgs 150/09 è emerso 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 i 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 atto 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 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.