



COMUNE DI PONTEDERA
Provincia di Pisa

**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE DI ENTE,
ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE**

ANNO 2018

1. PRESENTAZIONE DELL'ENTE

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

L'ordinamento degli enti locali (D.Lgs. 18.8.2000 n. 267), quale norma fondamentale che regola l'attività delle strutture rappresentative degli enti territoriali, precisa il quadro di riferimento generale all'interno del quale può legittimamente operare ogni singolo comune. Infatti, secondo i richiami di legge, i comuni sono titolari di funzioni proprie. Esercitano altresì, secondo le leggi statali e regionali, le funzioni attribuite o delegate dallo stato e dalla regione. La riforma costituzionale attuata con legge n. 3/2001 ha inciso profondamente sul ruolo e sulle competenze comunali, assegnando al comune, secondo il principio di sussidiarietà, differenziazione ed adeguatezza, il compito di divenire motore di sviluppo della collettività rappresentata e titolare di tutte le funzioni amministrative che non siano attribuite ad altri soggetti sempre in base ai principi di cui all'art. 118 della Costituzione. La stessa normativa precisa altresì che spettano al comune tutte le funzioni amministrative che riguardino la popolazione ed il territorio comunale precipuamente nei settori dei servizi sociali, dell'assetto ed utilizzazione del territorio e dello sviluppo economico, salvo quanto non sia espressamente attribuito ad altri soggetti dalla legge statale o regionale, secondo le rispettive competenze.

Alla fine del 2008 il Comune di Pontedera ha costituito insieme agli altri Comuni della Valdera l'Unione dei Comuni, la quale svolge una pluralità di funzioni e servizi per conto dei Comuni aderenti riconducibili a quattro grandi ambiti: 1. servizi sociali, educativi, formativi e dell'istruzione; 2. protezione dell'ambiente e del territorio, inclusa la Polizia Municipale; 3. sviluppo economico e turistico; 4. servizi tecnici e di amministrazione generale.

Il Comune di Pontedera in data 14/09/2010 ha sottoscritto con l'Unione Valdera la convenzione per la gestione associata delle funzioni di controllo interno e controllo di gestione. La Giunta dell'Unione, con deliberazione n. 20 del 23/02/2018, ha individuato i membri dei Nuclei di Valutazione dei Comuni facenti parte dell'Unione Valdera.

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

2.1 CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO

La situazione degli enti locali deve tenere conto dei vincoli e delle limitazioni imposte dalla normativa statale, pertanto l'autonoma definizione della programmazione degli interventi ha subito riduzioni e limitazioni per rientrare nei vincoli stabiliti dalla normativa statale, anche in considerazione dei tagli nei trasferimenti provenienti dallo Stato. I vincoli tuttavia non riguardano solo la finanza locale ma anche la programmazione dei fabbisogni e più in generale la gestione delle risorse umane.

2.2 L'AMMINISTRAZIONE

2.2.1 ORGANIZZAZIONE

La struttura organizzativa del Comune di Pontedera è stata modificata solo parzialmente a fine anno 2017 e a valere dal 1° gennaio 2018; infatti a decorrere da tale data la competenza delle politiche sociali è passato dal 2° Servizio al 1° Servizio del 5° Settore.

Gli incarichi dirigenziali, a seguito del pensionamento del Segretario Generale a decorrere dal 1/7/2018 e dell'assenza e poi del pensionamento del dirigente Amodei, sono stati i seguenti:

- 1° Settore "Pianificazione urbanistica, edilizia e lavori pubblici": dirigente Parrini Massimo;
- 2° Settore "Manutenzioni, ambiente e protezione civile": dirigente Fantozzi Roberto;
- 3° Settore "Finanziario": dirigente Amodei Giuseppe fino al 06/06/2018, d.ssa Picchi Tiziana fino al 30/06/2018 e dirigente Forte Giovanni dal 1/7/2018;
- 4° Settore "Servizi di staff": dirigente Picchi Tiziana fino al 30/06/2018, dott. Forte Giovanni dal 01/07/2018 fino al 02/09/2018 e d.ssa Venturi Marzia a decorrere dal 03/09/2018;
- 5° Settore "Servizi collettivi e alla persona": dirigente Amodei Giuseppe fino al 06/06/2018, d.ssa Picchi Tiziana fino al 30/06/2018 e dirigente Forte Giovanni dal 1/7/2018.

Con deliberazione di G.M. n. 150/2017 sono state istituite a decorrere dal 1° gennaio 2018 e fino al 30/06/2019 le seguenti aree di Posizione Organizzativa:

1° SETTORE “Pianificazione urbanistica, edilizia e lavori pubblici”:

- Posizione organizzativa “Edilizia privata”
- Posizione organizzativa “Progettazione ed esecuzione lavori pubblici”

UNITA' DI PROGETTO

- Posizione Organizzativa “Ufficio tecnico amministrativo”

2° SETTORE “Manutenzioni, ambiente e protezione civile”

- Posizione organizzativa “Ambiente e qualità urbana”

3° SETTORE “Finanziario e sviluppo locale”:

- Posizione organizzativa “Ragioneria”
- Posizione organizzativa “Tributi”

4° SETTORE “ Servizi di staff”:

- Posizione organizzativa “Segreteria generale e contratti”
- Posizione organizzativa “Provveditorato, economato, patrimonio e finanziamenti”
- Posizione organizzativa “Organizzazione, controlli e enti derivati”
- Posizione organizzativa “Demografici, protocollo e contenzioso”

5° SETTORE “Servizi collettivi e alla persona”:

- Posizione organizzativa “Sport, casa, politiche sociali e sviluppo locale”
- Posizione organizzativa “Istruzione e cultura”;

STAFF SINDACO:

- Posizione organizzativa “Monitoraggio e promozione decoro e vivibilità urbana”.

2.2.2 RISORSE UMANE

Il numero dei dipendenti del Comune di Pontedera è in costante diminuzione; inoltre negli ultimi anni ha subito una drastica riduzione a seguito del trasferimento di personale all'Unione Valdera.

Nel rispetto della normativa il Comune di Pontedera ha adottato i seguenti documenti quali strumenti di programmazione e organizzazione delle risorse umane nell'ottica di contenimento della spesa di personale.

Approvazione dotazione organica: Deliberazione di G.M. n. 161 del 22/12/2014.

Programma triennale di fabbisogno di personale 2018 – 2020: approvato in allegato alla Nota di Aggiornamento ai Documenti Unici di Programmazione con deliberazione di C.C. n. 3 del 27/02/2018.

I dipendenti in servizio alla data del 31/12/2018 erano n. 157 (escluso il Segretario Generale), così suddivisi:

- n. 156 ruolo
- n. 1 a tempo determinato.

2.2.3 RISORSE FINANZIARIE

Le comparazioni in sintesi tra previsione iniziale e definitiva afferenti la gestione delle entrate e delle spese dell'anno 2018 sono riportate in allegato B.

Le risultanze del conto del Tesoriere, integrate con quelle della gestione finanziaria, relative all'anno 2018 sono le seguenti:

RISULTATO D'AMMINISTRAZIONE

	In conto		totale
	RESIDUI	COMPETENZA	
Fondo di cassa al 1° gennaio 2018			2.861.995,25
RISCOSSIONI	8.086.849,87	33.118.936,85	41.205.786,72
PAGAMENTI	13.169.523,60	29.073.951,45	42.243.475,05
Fondo di cassa al 31 dicembre 2018			2.861.995,25
PAGAMENTI per azioni esecutive non regolarizzate al 31 dicembre			0,00
Saldo di cassa al 31 dicembre			1.824.306,92
RESIDUI ATTIVI	18.536.864,87	12.354.408,92	30.891.273,79
RESIDUI PASSIVI	2.665.680,06	11.041.706,15	13.707.386,21
Fondo pluriennale vincolato per spese correnti			713.055,14
Fondo pluriennale vincolato per spese in c/capitale			9.015.102,05
Avanzo (+) o disavanzo di Amministrazione (-) al 31 dicembre 2018			9.280.037,31

Composizione del risultato di amministrazione	31/12/2018
A) Risultato di amministrazione al 31/12	9.280.036,71
2) Composizione del risultato di amministrazione	
Parte accantonata	
Fondo crediti di dubbia esigibilità al 31/12	8.701.823,00
Fondo anticipazioni liquidità D.L. 35 del 2013 e successive modifiche e rifinanziamenti	0,00
Fondo perdite società partecipate	0,00
Fondo contenzioso	401.930,00
Altri accantonamenti	37.675,00
B) Totale parte accantonata	9.141.428,00
Parte vincolata	
Vincoli derivanti da leggi e dai principi contabili	327.765,68
Vincoli derivanti da trasferimenti	0,00
Vincoli derivanti dalla contrazione mutui	417.253,14
Vincoli formalmente attribuiti dall'ente	15.030,23
Altri vincoli	892.318,79
C) Totale parte vincolata	1.652.367,84
Parte destinata a investimenti	
E) Totale parte disponibile (E-A+B+C+D)	-1.513.759,13
Essendo E negativo, tale importo è iscritto tra le spese del bilancio di previsione come disavanzo da ripianare	

2.2.4 SINTESI DELLO STATO DI ATTUAZIONE DEI CONTROLLI INTERNI, DEI VINCOLI IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA E EVENTUALI CRITICITA' EMERSE (Delibera CIVIT 58/2013) – Sintesi dello stato di attuazione del sistema dei controlli interni, nel rispetto del D.L. n.174/2012, e delle risultanze emerse nei diversi tipi di controllo effettuati anche in merito ai vincoli posti dalla L.n.190/2012 e dal D.Lgs.n.33/2013.

La funzione di Responsabile dell'Anticorruzione è assolta dal Segretario Generale del Comune, il quale ha proceduto agli adempimenti richiesti dalla legge pubblicando nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale la relazione per l'anno 2018 recante i risultati dell'attività svolta in tema di anticorruzione ai sensi dell'art.1, comma 14, della Legge n.190/2012. La funzione di Responsabile della Trasparenza è assolta anch'essa dal Segretario Generale, il quale ha svolto l'attività di controllo sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione ai sensi delle disposizioni di cui al D.Lgs.n.33/2013.

Inoltre, il Segretario Generale ha comunicato agli organi individuati nello specifico Regolamento sui controlli interni (Presidente del Consiglio Comunale,

Sindaco, Presidente dell'Organo di revisione, Nucleo di Valutazione e ai dirigenti) i report sull'attività di controllo successivo di regolarità amministrativa e contabile (n. 2 report semestrali).

Dagli atti richiamati emerge quanto segue.

Anticorruzione: Il Comune di Pontedera ha approvato l'aggiornamento del Piano triennale della prevenzione della corruzione e dell'illegalità – Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2018 - 2020 con deliberazione della G.M. n. 9 del 29/01/2018 e lo ha pubblicato nella sezione “Amministrazione trasparente”. Le misure previste nel Piano di Prevenzione della corruzione e dell'illegalità 2018 -2020 sono state attuate in misura sufficiente ad evitare fenomeni corruttivi. Anche nel corso dell'anno 2018, come negli anni passati, gli adempimenti in materia di anticorruzione e trasparenza sono stati affrontati in occasione degli incontri del gruppo di lavoro intersettoriale già operante dall'anno 2015. Il gruppo infatti permette di effettuare un esteso e completo coinvolgimento di tutti i settori dell'ente, i referenti fungono da punto di raccordo con i Dirigenti e Funzionari P.O. delle strutture organizzative.

Trasparenza: Entro la data di scadenza prevista, il Nucleo di Valutazione ha effettuato il controllo circa il corretto assolvimento degli obblighi di trasparenza per l'anno 2018, i cui esiti sono anch'essi pubblicati sul sito del Comune.

Controllo interno successivo di regolarità amministrativa e contabile: Il Segretario Generale, coadiuvato da un gruppo di lavoro intersettoriale, ha effettuato tale tipo di controllo secondo le disposizioni del vigente Regolamento sui controlli interni. Dall'esame effettuato è emerso che gli atti oggetto del controllo risultano complessivamente conformi ai parametri indicati nel suddetto regolamento interno ed esplicitati altresì nella apposita griglia predisposta per il controllo. Dall'attività di controllo relativa non è emersa la necessità di procedere in autotutela. Sono state comunque fornite indicazioni e suggerimenti specifici ai dirigenti e alle Posizioni Organizzative: in particolare si è raccomandato di esplicitare più chiaramente la correlazione tra i presupposti di fatto e i presupposti normativi in modo tale da rendere esaustiva la motivazione; si è raccomandato inoltre di tenere conto della normativa in materia di privacy eliminando i dati eccedenti e non pertinenti rispetto alle finalità perseguite.

Referto del controllo di gestione inviato alla Corte dei Conti: Questo tipo di controllo viene effettuato in gestione associata con l'Unione Valdera. Nel 2014 l'Unione ha elaborato un nuovo set di indicatori, sulla base dei quali è stato effettuato il controllo in oggetto per l'anno 2018, inviato regolarmente alla Sezione Regionale di Controllo.

3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

3.1 Resoconto sulla realizzazione degli obiettivi strategici (mandato del Sindaco, DUP)

Una delle novità dell'armonizzazione contabile degli enti territoriali è rappresentata dal Documento Unico di programmazione (DUP), illustrato nell'allegato n. 4/1 del D.Lgs.n. 118/2011 e s.m.i. – “Principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio”, adottato per la prima volta dall'Ente proprio nell'anno 2016. Tale documento, che sostituisce la Relazione Previsionale e Programmatica prevista dall'art. 170 del TUEL e il Piano Generale di Sviluppo, costituisce lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa degli enti locali. Il DUP è quindi il documento di pianificazione di medio periodo per mezzo del quale sono esplicitati gli indirizzi che orientano la gestione dell'Ente per un numero di esercizi pari a quelli coperti dal bilancio pluriennale e redatto concordemente alle Linee Programmatiche di Mandato. Costituisce, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione.

Quindi, nell'anno 2018 gli strumenti di programmazione strategica dall'Ente sono il Programma di Mandato, il Documento Unico di Programmazione, il Bilancio pluriennale, che si trovano nei seguenti documenti:

- Linee Programmatiche di Mandato approvate dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 18 del 15/07/2014 per il quinquennio 2014-2019;
- Documento Unico di Programmazione 2018 - 2020 approvato con deliberazione di C.C. n. 42 del 25/07/2017 e Nota di Aggiornamento al DUP 2018 -2020 approvato con deliberazione di C.C. n. 3 del 27/02/2018, e successivamente modificata con deliberazioni C.C. n.10/2018, 14/2018, 21/2018 e 33/2018;
- Bilancio di previsione 2018 - 2020 approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 4 del 27/02/2018;
- Piano Esecutivo di Gestione (PEG) approvato dalla Giunta con deliberazione n. 30 del 19/03/2018 e successivamente integrato con deliberazioni di G.M. n. 116 del 19/10/2018;
- Rendiconto della gestione anno 2018 approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 48 del 25/03/2019.

Con la stessa deliberazione da ultimo citata è stata approvata la verifica dello stato di attuazione dei programmi 2018.

3.2 Relazione sul raggiungimento degli obiettivi di PEG

La normativa vigente individua nel Piano esecutivo di gestione lo strumento di programmazione esecutiva e operativa, cioè l'atto che complessivamente costituisce la base per valutare il ciclo della performance, a cui debbono riferirsi i documenti relativi alla valutazione, di competenza del Nucleo di valutazione, e della struttura tecnica apicale. Infatti, il D.L. n.174/2012 convertito in L. n.213/2012, aggiungendo il comma 3 bis all'art. 169 del D. lgs. 267/2000, ha previsto che il Piano della Performance e il Piano dettagliato degli Obiettivi siano unificati nel Piano esecutivo di gestione.

Il sistema di valutazione della performance, adottato dal Comune di Pontedera, è stato approvato dalla G.C. con deliberazione n. 347/2010 in attuazione delle disposizioni contenute negli articoli 16 e 31 del D.Lgs. 150/2009 e in adeguamento ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5 comma 2, 7, 9, 15 comma 1, 17 comma 2, 18, 23 comma 1 e 2, 24 comma 1 e 2, 25, 26 e 27 comma 1, del medesimo decreto legislativo, e da ultimo modificato con deliberazione di G.C. n. 140 del 06/12/2016.

Il Sistema ha per oggetto:

a) la valutazione della performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, "performance di ente".

La valutazione della performance di Ente risulta dalla media dei risultati complessivamente raggiunti da ciascun Settore.

b) la valutazione della performance con riferimento alle unità organizzative in cui si articola l'ente, "performance organizzativa".

La valutazione delle performance organizzative risulta dalla media ponderata dei punteggi attribuiti alla realizzazione degli obiettivi assegnati al Settore (le percentuali di raggiungimento degli obiettivi derivano dalle valutazioni fatte dal Nucleo di Valutazione, su una scala di valori da 0 a 15, riferibili, al grado di raggiungimento dell'obiettivo programmato in termini qualitativi-quantitativi:).

Il "peso" dei progetti, cioè la loro rilevanza sotto il profilo della complessità, del rilievo esterno e della priorità è assegnata dalla Giunta.

c) la valutazione della performance dei singoli (dipendenti, posizioni organizzative e dirigenti), "performance individuale".

La valutazione della performance individuale, dei singoli dipendenti, avviene con modalità diverse per i dirigenti, il segretario generale, i titolari di posizione organizzativa e i dipendenti.

La valutazione di dipendenti è inoltre disciplinata all'interno di un apposita sezione del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione della Giunta n. 44 del 18/4/2013, modificato con G.M. n. 90 del 19/08/2013, e dal Contratto Collettivo Decentrato Integrativo sottoscritto il 15/12/2016.

Il Nucleo è competente a valutare la performance nel suo complesso, fatte salve le specifiche competenze dei diversi attori del processo di valutazione, definite dai provvedimenti regolamentari sopra citati.

Il Nucleo di Valutazione, nelle sedute del 11 febbraio e 8 marzo 2019 (verbali allegati sub lettera C), ha provveduto ad effettuare l'istruttoria relativa alle valutazioni dei dirigenti per l'anno 2018, inviando al Sindaco sia le valutazioni della performance organizzativa e obiettivi individuali che delle competenze e comportamenti organizzativi, manageriali e professionali, previsti dal SMIVAP.

Le valutazioni proposte dal Nucleo di Valutazione risultano le seguenti

1° Settore "Pianificazione urbanistica, edilizia e lavori pubblici"	12,21
2° Settore "Manutenzioni, ambiente e protezione civile"	9,98
3° Settore "Finanziario"	12,92
4° Settore "Servizi di staff"	12,16
5° Settore "Servizi collettivi e alla persona"	14,01
Staff "Monitoraggio,ecc"	14,01

Il Sindaco con nota del 9/4/2019 ha poi redatto la propria proposta motivata alla Giunta Comunale circa le valutazioni dei dirigenti 2018, assegnando anche al Dirigente Fantozzi Roberto, per le motivazioni riportate nella sua nota, un punteggio di 12,01, tale da riconoscere anche al suddetto Dirigente il pieno conseguimento dei risultati.

Di seguito pertanto la valutazione finale dei Dirigenti:

1° Settore "Pianificazione urbanistica, edilizia e lavori pubblici"	12,21
2° Settore "Manutenzioni, ambiente e protezione civile"	12,01
3° Settore "Finanziario"	12,92
4° Settore "Servizi di staff"	12,16
5° Settore "Servizi collettivi e alla persona"	14,01
Staff "Monitoraggio,ecc"	14,01

Sono stati valutati sia gli obiettivi del Settore che quelli intersettoriali.

Gli obiettivi di PEG includono il regolare svolgimento degli adempimenti in materia di trasparenza e integrità. La valutazione tiene conto del grado di attuazione degli obblighi di trasparenza da parte dei relativi responsabili.

I Dirigenti sono competenti a valutare le posizioni organizzative e, dietro loro proposta, il personale direttamente dipendente.

3.4 Sintesi delle valutazioni dei diversi Settori

Di seguito si riporta la media di punteggio ottenuta da ciascun Settore:

- 1° Settore "Pianificazione urbanistica, edilizia e lavori pubblici"	12,21
- 2° Settore "Manutenzioni, ambiente e protezione civile"	12,01
- 3° Settore "Finanziario"	12,92
- 4° Settore "Servizi di staff"	12,16
- 5° Settore "Servizi collettivi e alla persona"	14,01
- Staff "Monitoraggio,ecc"	14,01

La media punteggio di ente è 12,89.

4. PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE

L'Ente non ha predisposto il bilancio di genere previsto dalla L.R. n.16/2009.

Si dà atto poi del rispetto delle disposizioni dettate dall'art. 48 del D.lgs.n. 198/2006 "Azioni positive delle pubbliche amministrazioni" in considerazione che l'Unione Valdera, ai sensi dell'art. 6 del proprio Statuto, promuove in forma associata per tutti i comuni aderenti, tra cui anche per questo ente, le pari opportunità . La Commissione delle Pari Opportunità dell'Unione Valdera, nominata con deliberazione di Consiglio Unione n. 25 del 29.09.2017, nella propria seduta del 16.11.2017 il cui verbale è allegato, quale parte integrante, alla deliberazione di Consiglio Unione n. 31 del 29/11/2017, ha programmato il piano delle azioni positive.

5. INDAGINI SULLA QUALITA' PERCEPITA DEI SERVIZI

L'Ente nell'anno 2018 non ha effettuato indagini sulla qualità dei servizi.

6. RELAZIONE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

L'Ente non ha effettuato la rilevazione sul benessere organizzativo.

Allegati:

A – Macrostruttura organizzativa

B – Quadro generale riassuntivo delle entrate e delle spese 2018

C – Verbali Nucleo di Valutazione