UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO
Barberi no di Mugello – Borgo S. Lorenzo – Dicomano – Firenzuola – Marradi –
Palazzuolo sul Senio – Scarperia e San Piero - Vicchio

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2018

Via P. Togliatti n. 45 – 50032 Borgo San Lorenzo – Tel. 055 845271 Fax 055 8456288
P.IVA 06207690485

INDICE

PREMESSA

CONTESTO ESTERNO: POPOLAZIONE, TERRITORIO

CONTESTO INTERNO: SCHEMA ORGANIZZATIVO DELL'UNIONE – PIANO DELLE AZIONI POSITIVE – TRASPARENZA – INDICATORI FINANZIARI ED ECONOMICI -

MONITORAGGIO DEGLI OBIETTIVI E DEI RISULTATI RAGGIUNTI AL 31/12/2018

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2018

PREMESSA

La Giunta dell'Unione, con deliberazioni n. 15 del 06/03/2018 e n. 78 del 07/8/2018 e n. 117 del 20/11/2018 ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2018-2020, rispettivamente, parte contabile, parte descrittiva con l'attribuzione degli obiettivi ai dirigenti, integrazione alla parte descrittiva.

Il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) contiene il Piano della Performance in coerenza con quanto stabilito nel Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi, con le risorse umane e finanziarie a disposizione.
Nel Piano, gli obiettivi strategici ed operativi stabiliti dal Consiglio in sede di approvazione del documento unico di programmazione, sono stati declinati, tramite una struttura "ad albero", in obiettivi gestionali, per ciascuno dei quali sono stati individuati appositi indicatori di risultato.

La Relazione sulla Performance è il documento che rendiconta, per ciascuno degli obiettivi contenuti nel Piano della Performance, i risultati realizzati al 31 dicembre.

La Relazione descrive sinteticamente le caratteristiche socio-economiche e demografiche del territorio e gli elementi caratterizzanti in termini di struttura organizzativa, personale in servizio ed indicatori economici finanziari (contesto interno).

Si riportano per ogni Servizio della struttura organizzativa le risorse umane nonché gli obiettivi operativi (Piano dettagliato degli obiettivi – P.D.O.) con la relativa percentuale di raggiungimento al 31/12/2018.
Gli obiettivi gestionali di PEG sono stati oggetti di verifica da parte del Nucleo di Valutazione secondo gli esiti di cui al verbale del 28/5/2019 che ne ha attestato il livello di raggiungimento al 31/12/2018.

La presente Relazione sulla Performance sarà sottoposta all'approvazione della Giunta.

CONTESTO ESTERNO: POPOLAZIONE, TERRITORIO

Profilo demografico

La popolazione residente negli 8 comuni al dicembre 2018 è di 63.940 unità, pari al 6,3% del totale della provincia di Firenze. I comuni di Barberino di Mugello, Borgo San Lorenzo e Scarperia e San Piero accolgono quasi i 2/3 della popolazione residente mugellana (65%), appena il 13,6% i tre comuni dell'Alto Mugello, pur occupando quasi la metà del territorio (47%). La decrescita demografica iniziata in Mugello dal 2013 e che si era arrestata nel biennio 2016-2017, si ripresenta nuovamente nel 2018 con una perdita di residenti pari a 173 unità (-0,3% rispetto al 2017). Dopo circa 40 anni di crescita pressochè initerrotta la popolazione mugellana di fondovalle nell'ultima decade sta quindi mostrando un rallentamento. Da verificare nei prossimi anni se si tratti di fenomeno temporaneo o strutturale, come già avviene per le aree e i comuni montani.

La struttura per età della popolazione è drasticamente diversa fra i comuni montani e quelli di fondovalle. In media tuttavia il Mugello ha un indice di dipendenza strutturale (popolazione 0-14 anni + popolazione <65) /popolazione 15-64 anni), migliore (59,5) di quello regionale e provinciale (61), sebbene in peggioramento. Contributo fondamentale a questo dato è la composizione per età della popolazione straniera, molto più presente nelle classi giovanili di quella italiana.

Apparato economico produttivo locale

L'area del Mugello si caratterizza per una presenza ancora cospicua di imprese legata al settore primario, tuttora un fattore regolativo del territorio, un rilevante orientamento verso alcuni segmenti dell'industria (costruzioni, meccanica ed agroalimentare) ed invece una sottodotazione, relativa, nel settore dei servizi molto orientato alla domanda locale se si esclude il potente polo attrattore dato dall'Outlet di Barberino M..

Sono presenti 6.977 sedi d'impresa e unità locali attive, con un totale di 18.966 addetti.

Il tessuto economico mugellano è fatto prevalentemente di microimprese: oltre il 56% hanno meno di 2 addetti, ben il 95% con meno di 10 addetti.

Le imprese attive sono leggermente (-0,1%). Il saldo negativo è dovuto principalmente ad una nuova diminuzione d'imprese nel settore delle costruzioni (-40), dopo il risultato positivo dello scorso anno che aveva fatto sperare in una ripresa per il settore. Più modesto ma comunque negativo anche il saldo del settore del commercio (-9) e quello dell'agricoltura (-2). Dati positivi invece per il settore manufatturiero (+14) e dei servizi di alloggio e ristorazione (+6) dopo le perdite registrate nel 2016. Fra i settori in crescita già dallo scorso anno anche quello dei noleggi, agenzie di viaggio e servizi di supporto alle imprese che aumenta di 9 unità.

A differenza delle imprese, il saldo per gli addetti è largamente positivo (+5,3%). Tale saldo positivo è maturato prevalentemente nel settore manifatturiero a conferma della buona stagione che il comparto sta attraversando, e nei servizi di alloggio e ristorazione; in aumento, anche se modesto, anche gli addetti impiegati nel settore del commercio e dell'agricoltura nonostante il saldo negativo delle imprese registrato nell'ultimo anno. Rispecchia invece l'andamento negativo delle imprese il settore delle costruzioni che peraltro registra la maggiore diminuzione tra tutti i settori (-47%).

Situazione economica

I 2 settori che hanno registrato la maggiore crescita risultano quelli dell'agricoltura (+5,5%), sempre più orientata alle produzioni biologiche, di qualità e di filiera corta, ed industria (+4,9%). Nel 2017 pare crescere anche il settore delle costruzioni anche se con incremento modesto (+1,3%). Pressoché costante è rimasta la produzione dei servizi non market (servizi pubblici, scuola, sanità, pubblica amministrazione, ecc.) mentre si nota un arretramento del settore dei servizi per il mercato.

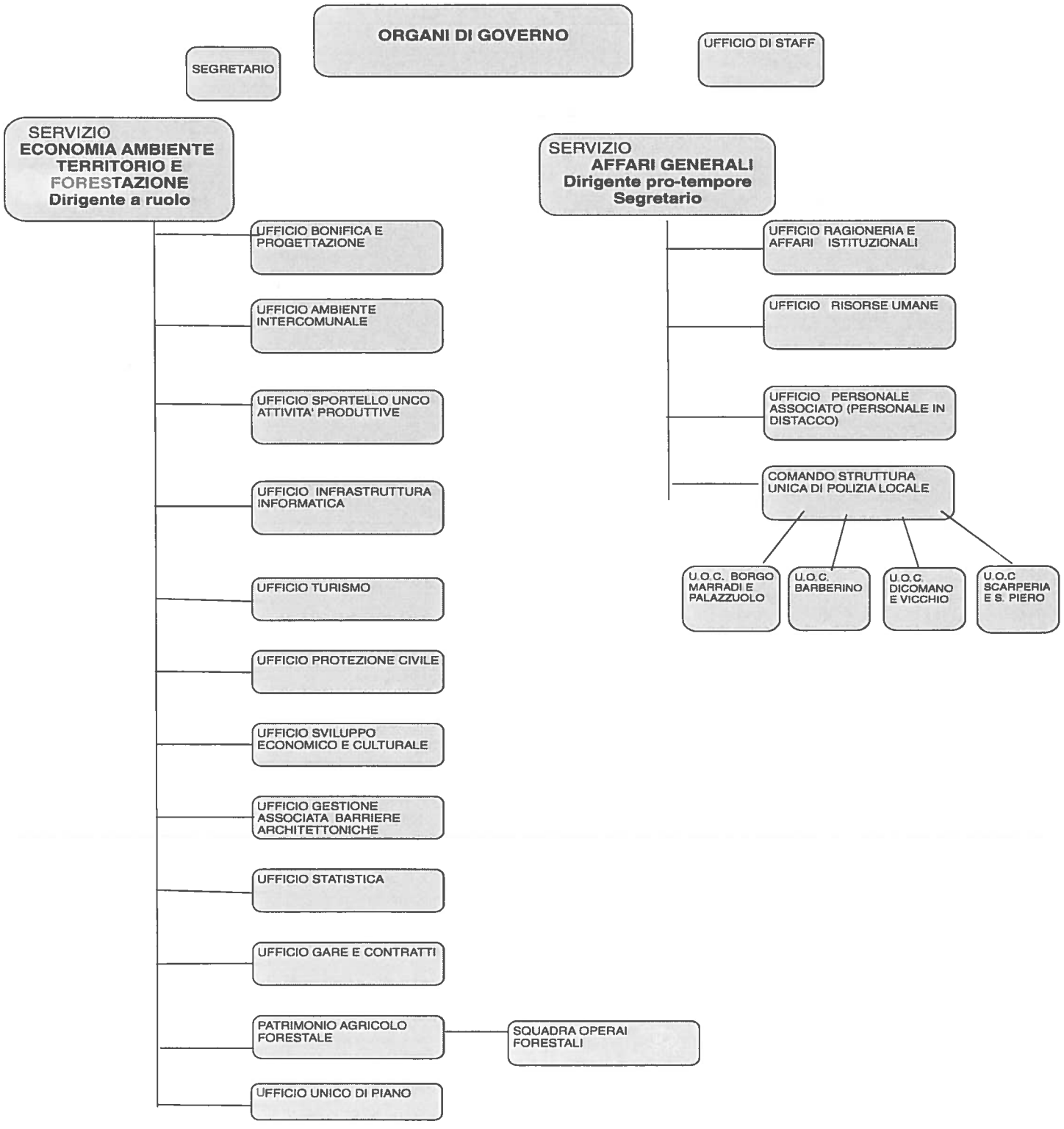
La dimensione dell'economia mugellana è quasi il 4% di quella provinciale e l'1,2% a livello regionale.

Le presenze turistiche hanno raggiunto le 461.146 unità, sono in crescita costante dal 2012. Il peso del Mugello sulla Provincia di Firenze è pari al 3,1%. Il turismo mugellano è tuttavia molto più orientato di

quello fiorentino alla componente italiana (circa il 50% contro meno del 20% del Chianti, ad esempio) ed è interessato a fruire del territorio e del suo ambiente, con permanenze medie superiori (3,5 giorni contro 2,8). Negli ultimi anni grande crescita è venuta ad esempio dallo sviluppo del percorso trekking/MTB della "Via degli Dei" Bologna - Firenze.

CONTESTO INTERNO: SCHEMA ORGANIZZATIVO DELL'UNIONE – PIANO DELLE AZIONI POSITIVE – TRASPARENZA - INDICATORI FINANZIARI/ECONOMICI

Di seguito lo schema Organizzativo dell'Ente, che prevede l'istituzione di due Servizi diretti da personale di qualifica dirigenziale.



UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO
Barberi no di Mugello – Borgo S. Lorenzo – Dicomano – Firenzuola – Marradi –
Palazzuolo sul Senio – Scarperia e San Piero - Vicchio

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LA PARITA' UOMO-DONNA NEL LAVORO.

Il D.Lgs n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomini e donne" raccoglie tutte le disposizioni vigenti in materia di pari opportunità finalizzate alla prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione fondata sul sesso.
Si prevede la redazione di piani di azioni positive con l'obiettivo di "rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".
Le azioni positive sono misure speciali per un limitato periodo di tempo indispensabili alla rimozione della disparità di trattamento, specifiche e ben definite per eliminare ogni forma di discriminazione diretta e indiretta.
Le azioni positive possono metter in moto processi di trasformazione culturale e di riorganizzazione del lavoro, a condizione che acquistino carattere sistematico e non restino un fatto episodico con conseguente frustrazione per aspettative rimaste deluse.
E' dunque importante che l'azione positiva agisca in profondità sul piano dei soggetti, della presa di coscienza del valore e significato che il proprio lavoro ha o potrebbe avere e di come il lavoro professionale si può collocare nell'insieme della vita.
In ottemperanza a quanto stabilito dal Codice la Giunta ha approvato il Piano delle Azioni Positive che per il triennio 2016-2018 fa riferimento alla deliberazione n. 11 del 02/02/2016.
Di seguito le linee di azione previste nel suddetto Piano.

- Obiettivo 1 -

Descrizione: Garantire pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Finalità strategiche: Selezione del personale basata sulla valutazione delle reali attitudini e competenze

Azione positiva 1: L'Unione si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile, salvo motivata impossibilità.

Azione positiva 2: Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.

Azione positiva 3: Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, L'Unione Mugello valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.
A chi è rivolto: A tutti i dipendenti e cittadini.

- Obiettivo 2 -

Descrizione: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, che si potrà concretizzare, mediante l'utilizzo del "credito formativo", nell'ambito di progressioni orizzontali e, ove possibile, verticali.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva 1: I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che

dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

Azione positiva 2: Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o di paternità, assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc..), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.
A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

- Obiettivo 3 -

Descrizione: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.
Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione positiva 1: In presenza di particolari esigenze dovute a documentate necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato, potranno essere valutate, tenendo conto delle esigenze di servizio, ulteriori forme di flessibilità orarie in aggiunta a quelle già previste per periodi di tempo limitati o particolari articolazioni orarie temporanee.

Azione positiva 2: Su presentazione di motivata richiesta potrà inoltre essere valutata la concessione del part-time qualora la trasformazione non arrechi grave pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione.
Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal C.C.N.L.
L'Ufficio Risorse Umane assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

Azione positiva 3: garantire quanto sopra evidenziato in ordine alla formazione del personale e alle modalità organizzative del lavoro, con particolare riferimento alla strutturazione dell'orario di lavoro;
A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

- Obiettivo 4 -

Descrizione: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

Finalità strategiche: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Dirigenti e Responsabili di Servizi, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione positiva 1: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche sulle pari opportunità tramite invio di comunicazioni tramite rete intranet.

Azione positiva 2: Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito web istituzionale.

Azione positiva 3: Istituzione del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (C.U.G), ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. n° 165/2001.
A chi è rivolto: a tutti i dipendenti e ai cittadini.

TRASPARENZA

La normativa vigente in materia di trasparenza delle pubbliche amministrazioni è contenuta prioritariamente nel D.Lgs 33/2013 e s.m.i. recante il riordino della disciplina sul diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni da parte della p.a.
Il D.Lgs 150/2009 all'art. 14, comma 4, lett. g) attribuisce agli organismi indipendenti di valutazione la verifica in merito all'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza disposti dalla normativa vigente.
A tale proposito il Nucleo di Valutazione dell'Unione, con verbale reso in data 17/4/2019 ha effettuato, con esito positivo le verifiche in merito agli adempimenti in materia di trasparenza disposti dall'ANAC con propria deliberazione n. 141 del 27/02/2019.
Sul sito dell'Unione, sezione amministrazione trasparenza – controlli e rilievi sull'amministrazione sono pubblicati il documento di attestazione del Nucleo, la griglia sulla trasparenza compilata e la scheda di sintesi della rilevazione effettuata.

UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO
Barberi no di Mugello – Borgo S. Lorenzo – Dicomano – Firenzuola – Marradi – Palazzuolo sul Senio – Scarperia e San Piero - Vicchio

INDICATORI FINANZIARI ED ECONOMICI Piano degli indicatori di Bilancio – Indicatori sintetici da rendiconto di gestione

	TIPOLOGIA INDICATORE	VALORE INDICATORE		
		2016 (percentuale)	2017 (percentuale)	2018 (percentuale)
1	**Rigidità strutturale di bilancio**			
1.1	Incidenza spese rigide (ripiano disavanzo, personale e debito) su entrate correnti	38,61%	37,08%	37,30%
2	**Entrate correnti**			
2.1	Incidenza degli accertamenti di parte corrente sulle previsioni iniziali di parte corrente	84,60%	96,16%	102,03%
2.2	Incidenza degli accertamenti di parte corrente sulle previsioni definitive di parte corrente	82,95%	94,43%	99,31%
2.3	Incidenza degli accertamenti delle entrate proprie sulle previsioni iniziali di parte corrente	15,34%	17,53%	20,58%
2.4	Incidenza degli accertamenti delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente	15,04%	17,22%	20,03%
2.5	Incidenza degli incassi correnti sulle previsioni iniziali di parte corrente	52,48%	48,65%	59,35%
2.6	Incidenza degli incassi correnti sulle previsioni definitive di parte corrente	52,72%	51,94%	59,28%
2.7	Incidenza degli incassi delle entrate proprie sulle previsioni iniziali di parte corrente	8,66%	10,28%	10,63%
2.8	Incidenza degli incassi delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente	8,70%	10,98%	10,62%
3	**Anticipazioni dell'Istituto tesoriere**			
3.1	Utilizzo medio Anticipazioni di tesoreria	0,00%	0,00%	0,00%
3.2	Anticipazione chiuse solo contabilmente	0,00%	0,00%	0,00%
4	**Spese di personale**			
4.1	Incidenza della spesa di personale sulla spesa corrente	47,06%	45,06%	47,49%
4.2	Incidenza del salario accessorio ed incentivante rispetto al totale della spesa di personale Indica il peso delle componenti afferenti la contrattazione decentrata dell'ente rispetto al totale dei redditi da lavoro	1,20%	2,00%	1,04%
4.3	Incidenza spesa personale flessibile rispetto al totale della spesa di personale Indica come gli enti soddisfano le proprie esigenze di risorse umane, mixando le varie alternative contrattuali più rigide (personale dipendente) o meno rigide (forme di lavoro flessibile)	2,77%	2,72%	2,71%
4.4	Spesa di personale procapite(Indicatore di equilibrio dimensionale in valoreassoluto)	45,03	49,12	52,44
5	**Esternalizzazione dei servizi**			
5.1	Indicatore di esternalizzazione dei servizi	0,00%	0,00%	0,00%
6	**Interessi passivi**			
6.1	Incidenza degli interessi passivi sulle entrate correnti	0,12%	0,09%	0,08%
6.2	Incidenza degli interessi passivi sulle anticipazioni sul totale della spesa per interessi passivi	0,00%	0,00%	0,00%
6.3	Incidenza interessi di mora sul totale della spesa per interessi passivi	0,00%	0,00%	0,00%
7	**Investimenti**			
7.1	Incidenza investimenti sul totale della spesa corrente e in conto capitale	18,30%	25,96%	23,57%
7.2	Investimenti diretti procapite (in valore assoluto)	9,01	22,34	13,27
7.3	Contributi agli investimenti procapite (in valore assoluto)	14,13	18,05	23,19
7.4	Investimenti complessivi procapite (in valore assoluto)	23,14	40,4	36,47
7.5	Quota investimenti complessivi finanziati dal risparmio corrente	114,63%	23,66%	70,21%
7.6	Quota investimenti complessivi finanziati dal saldo positivo delle partite finanziarie	0,00%	18,83%	0,21%
7.7	Quota investimenti complessivi finanziati da debito	0,00%	0,00%	0,00%
8	**Analisi dei residui**			
8.1	Incidenza nuovi residui passivi di parte corrente su stock residui passivi correnti	61,29%	74,64%	79,43%
8.2	Incidenza nuovi residui passivi in c/capitale su stock residui passivi in conto capitale al 31 dicembre	87,21%	78,46%	72,76%
8.3	Incidenza nuovi residui passivi per incremento attività finanziarie su stock residui passivi per incremento attività finanziarie al 31 dicembre	0,00%	0,00%	0,00%
8.4	Incidenza nuovi residui attivi di parte corrente su stock residui attivi di parte corrente	52,39%	56,18%	55,34%
8.5	Incidenza nuovi residui attivi in c/capitale su stock residui attivi in c/capitale	0,00%	23,42%	22,30%
8.6	Incidenza nuovi residui attivi per riduzione di attività finanziarie su stock residui attivi per riduzione di attività finanziarie	0,00%	100,00%	0,00%

Via P. Togliatti n. 45 – 50032 Borgo San Lorenzo – Tel. 055 845271 Fax 055 8456288
P.IVA 06207690485

9	**Smaltimento debiti non finanziari**			
9.1	Smaltimento debiti commerciali nati nell'esercizio	71,18%	55,18%	53,39%
9.2	Smaltimento debiti commerciali nati negli esercizi precedenti	66,84%	69,57%	78,76%
9.3	Smaltimento debiti verso altre amministrazioni pubbliche nati nell'esercizio	49,96%	26,77%	73,18%
9.4	Smaltimento debiti verso altre amministrazioni pubbliche nati negli esercizi precedenti	39,33%	29,43%	71,06%
9.5	Indicatore annuale di tempestività dei pagamenti (di cui al comma 1, dell'articolo 9, DPCM del 22 settembre 2014)	-8,03	-8,34	-10,3
10	**Debiti finanziari**			
10.1	Incidenza estinzioni anticipate debiti finanziari	0,00%	0,00%	0,00%
10.2	Incidenza estinzioni ordinarie debiti finanziari	7,65%	8,14%	9,93%
10.3	Sostenibilità debiti finanziari	-0,57%	0,12%	-0,38%
10.4	Indebitamento procapite (in valore assoluto)	3,31	3,25	2,8
11	**Composizione dell'avanzo di amministrazione (4)**			
11.1	Incidenza quota libera di parte corrente nell'avanzo	23,26%	8,74%	13,76%
11.2	Incidenza quota libera in c/capitale nell'avanzo	9,07%	1,10%	2,90%
11.3	Incidenza quota accantonata nell'avanzo	15,45%	29,74%	26,14%
11.4	Incidenza quota vincolata nell'avanzo	52,20%	60,40%	57,18%
12	**Disavanzo di amministrazione**			
12.1	Quota disavanzo ripianato nell'esercizio	0,00%	0,00%	0,00%
12.2	Incremento del disavanzo rispetto all'esercizio precedente	0,00%	0,00%	0,00%
12.3	Sostenibilità patrimoniale del disavanzo	0,00%	0,00%	0,00%
12.4	Sostenibilità disavanzo effettivamente a carico dell'esercizio	0,00%	0,00%	0,00%
13	**Debiti fuori bilancio**			
13.1	Debiti riconosciuti e finanziati	0,00%	0,00%	0,00%
13.2	Debiti in corso di riconoscimento	0,00%	0,00%	0,00%
13.3	Debiti riconosciuti e in corso di finanziamento	0,00%	0,00%	0,00%
14	**Fondo pluriennale vincolato**			
14.1	Utilizzo del FPV	78,77%	98,77%	53,60%
15	**Partite di giro e conto terzi**			
15.1	Incidenza partite di giro e conto terzi in entrata	22,02%	21,80%	24,62%
15.2	Incidenza partite di giro e conto terzi in uscita	25,08%	25,27%	29,49%

(1) Il Patrimonio Netto è pari alla Lettera A) dello stato patrimoniale passivo. Gli enti locali delle Autonomie speciali che adottano il DLgs 118/2011 a decorrere dal 2016 e gli enti locali con popolazione inferiore a 5.000 abitanti elaborano l'indicatore a decorrere dal 2017.

(2) Il debito da finanziamento è pari alla Lettera D1 dello stato patrimoniale passivo. Gli enti locali delle Autonomie speciali che adottano il DLgs 118/2011 a decorrere dal 2016 e gli enti locali con popolazione inferiore a 5.000 abitanti elaborano l'indicatore a decorrere dal 2017.

(3) Indicatore da rappresentare solo in caso di disavanzo di amministrazione. Il disavanzo di amministrazione è pari alla lettera E dell'allegato al rendiconto riguardante il risultato di amministrazione dell'esercizio di riferimento.

(4) Da compilare solo se la voce E, dell'allegato al rendiconto concernente il risultato di amministrazione è positivo o pari a 0.

(5) La quota libera di parte corrente del risultato di amministrazione è pari alla voce E riportata nell'allegato a) al rendiconto. Il risultato di amministrazione è pari alla lettera A del predetto allegato a)

(6) La quota libera in c/capitale del risultato di amministrazione è pari alla voce D riportata nell'allegato a) al rendiconto. Il risultato di amministrazione è pari alla lettera A riportata nel predetto allegato a).

(7) La quota accantonata del risultato di amministrazione è pari alla voce B riportata nell'allegato a) al rendiconto. Il risultato di amministrazione è pari alla lettera A del predetto allegato a).

(8) La quota vincolata del risultato di amministrazione è pari alla voce C riportata nell'allegato a) al rendiconto. Il risultato di amministrazione è pari alla lettera A riportata nel predetto allegato a).

(9) Indicare al numeratore solo la quota del finanziamento destinata alla copertura di investimenti, e al denominatore escludere gli investimenti che, nell'esercizio, sono finanziati dal FPV.

MONITORAGGIO DEGLI OBIETTIVI E DEI RISULTATI RAGGIUNTI AL 31/12/2018

Come accennato in premessa, le pagine successive riportano i valori conseguiti e le percentuali di raggiungimento degli obiettivi operativi e gestionali.

La struttura "ad albero" sulla quale si basa la performance organizzativa dell'Unione è formata da 13 obiettivi strategici-gestionali per il Servizio Economia Ambiente Territorio e Forestazione declinati in 43 obiettivi operativi e 8 obiettivi strategici-gestionali per il Servizio Affari Generali declinati in 17 obiettivi operativi.

In corso d'anno in seguito a variazioni, richieste ed approvate in sede di Giunta, taluni obiettivi gestionali sono stati integrati (delibera di giunta n. 117/2018).

Con verbale reso dal Nucleo di Valutazione in data 28/5/2019 è stato certificato il raggiungimento del risultato per gli obiettivi gestionali dei Servizi.

Per il Servizio Economia Ambiente Territorio e Forestazione al 31/12/2018 hanno raggiunto il 100% del risultato atteso tutti gli obiettivi gestionali assegnati.

Per il Servizio Affari Generali al 31/12/2018:

- n. 1 obiettivo gestionale ha raggiunto il 90% del risultato atteso
- n. 2 obiettivi gestionali hanno raggiunto il 95% del risultato atteso
- n. 2 obiettivi gestionali hanno raggiunto il 98% del risultato atteso
- n. 4 obiettivi gestionali hanno raggiunto il 100% del risultato atteso.

Per l'anno 2018 con delibera della Giunta n. 120 del 04/12/2018 si è stabilito di integrare la componente variabile delle risorse decentrate per il perseguimento dei seguenti obiettivi di PEG approvati con precedente deliberazione n. 78/2018 e s.m.i. sia per quanto riguarda le previsioni dell'art. 67, comma 4 che per quanto riguarda le previsioni dell'art. 67, comma 5, lett. b).

L'art. 67, comma 4 del CCNL 21/05/2018 prevede la possibilità , ove nel Bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa di integrare il Fondo delle risorse decentrate sino ad un importo massimo dell'1,2%, su base annua, del monte salari dell'anno 1997.

L'art. 67, comma 5 del CCNL 21/5/2018 prevede la possibilità di destinare apposite risorse alla componente variabile del Fondo delle risorse decentrate, per il conseguimento di obiettivi, anche di mantenimento, definiti nel Piano delle Performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale.

Le risorse messe a disposizione ai sensi dell'art. 67, comma 4 (1,2% M.S. 1997) sono state pari ad € 10.762,57 così suddivise:

- € 4.162,57 per gli obiettivi di PEG del Servizio Affari Generali individuati come utili all'incremento (obiettivo n. 1 "Nuovo CCNL Funzioni Locali – applicazione"e obiettivo n. 4 "Dematerializzazione degli atti amministrativi dell'Ente") ;
- € 6.600,00 per gli obiettivi di PEG del Servizio Economia Ambiente Territorio e Forestazione individuati come utili all'incremento (obiettivo n. 1 "Attivazione nuovo portale e piattaforma software per funzione vincolo idrogeologico" e obiettivo n. 2 "Piano strutturale intercomunale").

Le risorse messe a disposizione ai sensi dell'art. 67, comma 5 sono state pari ad € 6.600,00 suddivise tra i seguenti obiettivi di PEG del Servizio Economia Ambiente Territorio e Forestazione, individuati come utili all'incremento (obiettivo n. 6 "Suap realizzazione percorsi guidati per l'utenza", obiettivo n. 10 "Sistema documentario integrato Mugello – montagna fiorentina SDIMM", obiettivo n. 12 "Organizzazione corsi di svolgimento corsi di formazione interni sul funzionamento della nuova piattaforma telematica Start" e obiettivo n. 13 "Ambiente e natura Mugello: nuova campagna di valorizzazione turistica".

In allegato alla presente Relazione si riportano il verbale del Nucleo di Valutazione del 28/5/2019 contenente i monitoraggi degli obiettivi di PEG effettuati dal Nucleo, nonchè il consuntivo degli obiettivi di PDO assegnati agli uffici dai dirigenti.

UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO
Barberi no di Mugello – Borgo S. Lorenzo – Dicomano – Firenzuola – Marradi –
Palazzuolo sul Senio – Scarperia e San Piero - Vicchio

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE – ANNO 2018

La Relazione sulla Performance, che conclude il ciclo della Performance, così come previsto dal D. Lgs. 150/2009, è condizione indispensabile per procedere all'erogazione del premio di risultato a dipendenti e dirigenti.

Il premio di risultato viene erogato sulla base della valutazione della performance organizzativa ed individuale, mediante l'applicazione delle metodologie di valutazione riferite a dipendenti e dirigenti, secondo il Sistema di Valutazione approvato con delibera n. 68 del 10/10/2012.

Questa metodologia prende in considerazione non solo gli obiettivi raggiunti dalla struttura di appartenenza ma anche i comportamenti organizzativi espressi durante il periodo considerato.

In riferimento al 2018, si sono conclusi i processi di valutazione dei dipendenti e quello relativo all'area delle posizioni organizzative e del personale dirigente per un totale di 80 dipendenti, di cui 75 per il personale dei livelli, 4 per l'area delle posizioni organizzative e un dirigente di ruolo.

Si riportano di seguito alcuni dati del risultato della valutazione sull'interazione tra risultato e variabili quali la categoria di appartenenza, il genere e le diverse tipologie di inquadramento.

Per il personale dei livelli, rispetto alla categoria di appartenenza, le differenze nei punteggi delineano un punteggio medio maggiore al crescere della categoria con uno scarto di circa 3 punti tra la cat. D e le cat. C e B e uno scarto di 0,18 tra le cat. C e B.

categoria	n.	media	di cui	maschi	media	femmine	media
B	3	87,33		1	85	2	88,50
C	46	87,51		18	86,33	28	88,27
D	26	90,56		13	90,50	13	90,62
	75						

La valutazione del personale dei livelli ha interessato 43 donne e 32 uomini . Si delinea un punteggio medio leggermente superiore per il genere femminile per le categorie B e C, una sostanziale equivalenza all'interno della cat. D.

La valutazione del personale dell'area delle posizioni organizzative ha interessato 4 unità di personale che ricoprono il ruolo di Comandante presso i quattro distretti di Polizia Locale, coincidenti con i territori dei Comuni che hanno conferito la funzione ed il personale di polizia municipale.

Per effetto dell'applicazione del sistema di pesatura delle Posizioni Organizzative, nel 2018, tutte le posizioni coperte hanno lo stesso valore economico.

Quanto invece alla valutazione delle Posizioni Organizzative, i fattori di valutazione individuati dal Sistema approvato con delibera di Giunta n. 68/2012 sono:

- raggiungimento degli obiettivi individuale e/o di struttura
- motivazione e valutazione dei collaboratori
- competenze dimostrate
- contributi alla performance generale
- comportamenti professionali ed organizzativi

Via P. Togliatti n. 45 – 50032 Borgo San Lorenzo – Tel. 055 845271 Fax 055 8456288
P.IVA 06207690485

La valutazione viene effettuata dal Dirigente responsabile del Servizio sulla base degli obiettivi di PEG attribuiti al dirigente ove vi è la compartecipazione dei titolari di posizione organizzativa.

n. Posizioni	media	di cui	maschi	femmine
4	91,25		4	0

La valutazione del personale dirigente ha interessato 1 unità di personale che ricopre il ruolo di Dirigente il Servizio Economia Ambiente Territorio e Forestazione.

Il sistema di ponderazione delle posizioni dirigenziali prevede una valutazione di tre aree quali la collocazione nella struttura, la complessità organizzativa e la responsabilità gestionale interna ed esterna.
L'attuale pesatura delle strutture è stata effettuata con riferimento ai due Servizi nei quali è articolata l'intera struttura dell'Unione: Servizio Affari Generali e Servizio Economia Ambiente Territorio e Forestazione.
Quanto invece alla valutazione delle figure dirigenziali, i fattori di valutazione individuati dal Sistema approvato con delibera di Giunta n. 68/2012 sono:

- raggiungimento degli obiettivi individuale e/o di struttura
- motivazione e valutazione dei collaboratori
- competenze dimostrate
- contributi alla performance generale
- comportamenti professionali ed organizzativi

La valutazione per l'anno 2018 ha interessato il solo dirigente del Servizio Economia Ambiente Territorio e Forestazione, in quanto il Servizio Affari Generali è stato diretto mediante incarichi assegnati al Segretario pro-tempore dell'Unione.

Borgo San Lorenzo,

Il Segretario dell'Unione Montanta
dei Comuni del Mugello
dott. Emanuele Cosmi

Allegati n. 2 :

- ALL/A consuntivo degli obiettivi di PEG 2018 verificati NdV con verbale del 28/5/2019
- ALL/B consuntivo degli obiettivi di PDO 2018 verificati dai dirigenti