



UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO

Barberi no di Mugello – Borgo S. Lorenzo – Dicomano – Firenzuola – Marradi –
Palazuolo sul Senio – Scarperia e San Piero - Vicchio

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2019



UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO

Barberi no di Mugello – Borgo S. Lorenzo – Dicomano – Firenzuola – Marradi –
Palazzuolo sul Senio – Scarperia e San Piero - Vicchio

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 31/12/2019

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2019



UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO

Barberi no di Mugello – Borgo S. Lorenzo – Dicomano – Firenzuola – Marradi –
Palazzuolo sul Senio – Scarperia e San Piero - Vicchio

PREMESSA

La Giunta dell'Unione, con deliberazioni n. 30 del 26/03/2019, n. 38 del 09/04/2019, n. 54 dell'11/06/2019, n. 56 del 18/06/2019, n. 66 del 6/8/2019, n. 78 del 4/9/2019, n. 86 del 02/10/2019 e inoltre con deliberazioni n. 70 del 06/08/2019 e n. 104 del 26/11/2019 ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2019-2021, rispettivamente, parte contabile e parte descrittiva con l'attribuzione degli obiettivi ai dirigenti.

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 31/12/2019.

Gli obiettivi gestionali di PEG sono stati oggetto di verifica da parte del Nucleo di Valutazione secondo gli esiti di cui al verbale del 14/10/2020 che ne ha attestato il livello di raggiungimento al 31/12/2019.

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



UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO

Barberino di Mugello – Borgo S. Lorenzo – Dicomano – Firenzuola – Marradi –
Palazzuolo sul Senio – Scarperia e San Piero – Vicchio

CONTESTO ESTERNO: POPOLAZIONE, TERRITORIO

Profilo demografico

La popolazione residente negli 8 comuni al dicembre 2019 è di 63.850 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 ed anche nel 2019 gli individui residenti diminuiscono di 90 unità (-0,1% rispetto al 2018). Dopo circa 40 anni di crescita pressochè ininterrotta la popolazione mugellana di fondovalle nell'ultima decade sta quindi mostrando un rallentamento. A questo punto non è azzardato pensare che la spinta alla ripresa demografica del Mugello, iniziata nella seconda metà degli anni '70, si sia definitivamente arrestata.

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), nella media (59,9) rispetto a quello regionale e provinciale (61), sebbene in peggioramento. Ciò vale anche per l'indice di vecchiaia che nonostante risulti migliore di quelli della Toscana e della provincia di Firenze, continua a peggiorare. Contributo fondamentale a questo dato è la composizione per età della popolazione straniera, molto più presente nelle classi giovanili di quella italiana che sostiene anche la componente lavorativa e l'equilibrio previdenziale.

Apparato economico produttivo locale

L'area dell'Unione montana dei Comuni del Mugello vede una struttura caratterizzata da 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 sotto dotazione, relativa, nel settore dei servizi molto orientato alla domanda locale se si esclude il potente polo attrattore dato dall'Outlet di Barberino di Mugello.

Risultano presenti in Mugello 6.941 sedi d'impresa e unità locali attive, con un totale di 19.082 addetti.

Il tessuto economico mugellano è fatto prevalentemente di micro imprese: oltre il 73% hanno meno di 2 addetti (70% è la media provinciale), ben il 95% con meno di 10 addetti.

Le imprese attive nel Mugello sono diminuite (di 36 unità, -0,5%). Al saldo negativo generalmente provocato dalla diminuzione delle imprese nel settore delle costruzioni quest'anno si aggiunge anche una diminuzione delle imprese nel settore commercio. Più modesto ma comunque negativo anche il saldo del settore delle attività finanziarie e assicurative (-8) e quello dei noleggi, agenzie di viaggio e servizi di supporto alle imprese (-8). Si registra invece un saldo positivo per il settore manifatturiero (+10) e per i servizi di alloggio e ristorazione (+6); positivo anche il saldo delle imprese del settore agricoltura (+5).

Nel complesso, in cinque anni il Mugello ha perso 102 imprese.

A differenza delle imprese, il saldo per gli addetti è leggermente positivo (+0,6%). Tale saldo positivo è maturato prevalentemente nel settore dei servizi di alloggio e ristorazione (+125) un modesto aumento si registra anche nel settore del commercio (+64) e dei servizi di informazione e comunicazione (+52). Mentre al contrario di quanto rilevato per il numero di imprese diminuiscono gli addetti nel settore manifatturiero (-138). Aumenta invece la consistenza delle imprese con titolare non italiano che rappresenta l'8,5% dell'imprenditoria mugellana contando n. 587 unità.



UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO

Barberi no di Mugello – Borgo S. Lorenzo – Dicomano – Firenzuola – Marradi –
Palazzuolo sul Senio – Scarperia e San Piero - Vicchio

Situazione economica

E' il settore industriale a trainare l'economia mugellana. Oggi l'industria rappresenta il 31,5% del valore aggiunto del Mugello e in questa crescita il settore meccanico svolge un ruolo di spicco. Il settore agricolo rappresenta invece il 14% della produzione provinciale e il settore delle costruzioni il 9%.

Il totale delle presenze turistiche nel Mugello rappresenta il 2,7% del totale delle presenze della provincia di Firenze.

Il turismo mugellano è molto più orientato di quello fiorentino alla componente italiana. Tuttavia, le provenienze straniere più radicate, olandesi, tedeschi e francesi, sono in ulteriore crescita.

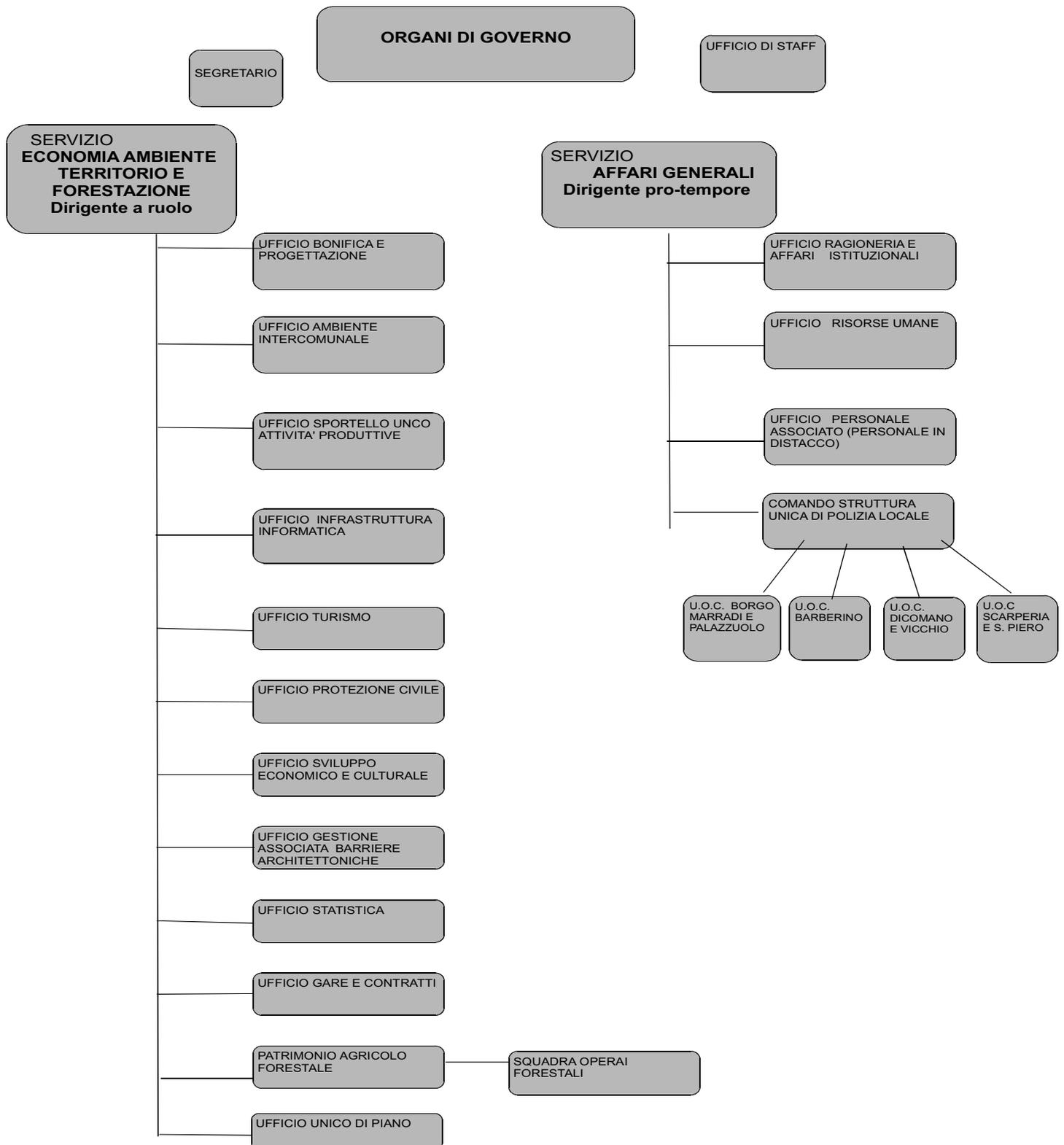


UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO

Barberi no di Mugello – Borgo S. Lorenzo – Dicomano – Firenzuola – Marradi – Palazzuolo sul Senio – Scarperia e San Piero – Vicchio

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

Di seguito lo schema Organizzativo dell'Ente, che prevede l'istituzione di due Servizi diretti da personale di qualifica dirigenziale. Un dirigente di ruolo e un dirigente a tempo determinato.





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 mettere 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 2019-2021 fa riferimento alla deliberazione n. 43 del 30/04/2019.

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.

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



UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO

Barberi no di Mugello – Borgo S. Lorenzo – Dicomano – Firenzuola – Marradi –
Palazzuolo sul Senio – Scarperia e San Piero – Vicchio

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: Nomina del nuovo "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (C.U.G.) nel 2020, a seguito della scadenza del precedente Comitato nominato con determinazione n. 57/AG del 31/05/2016.

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.



UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO

Barberi no di Mugello – Borgo S. Lorenzo – Dicomano – Firenzuola – Marradi –
Palazuolo sul Senio – Scarperia e San Piero - Vicchio

A tale proposito il Nucleo di Valutazione dell'Unione, con verbale reso in data 21/07/2020 ha effettuato, con esito positivo le verifiche in merito agli adempimenti in materia di trasparenza disposti dall'ANAC con propria deliberazione n. 213 del 04/03/2020.

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

Barberino 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

		2017 (percentuale)	2018 (percentuale)	2019 (percentuale)
1 Rigidità strutturale di bilancio				
1.1	Incidenza spese rigide (ripiano disavanzo, personale e debito) su entrate correnti	37,08%	37,30%	39,95%
2 Entrate correnti				
2.1	Incidenza degli accertamenti di parte corrente sulle previsioni iniziali di parte corrente	96,16%	102,03%	91,71%
2.2	Incidenza degli accertamenti di parte corrente sulle previsioni definitive di parte corrente	94,43%	99,31%	92,09%
2.3	Incidenza degli accertamenti delle entrate proprie sulle previsioni iniziali di parte corrente	17,53%	20,58%	17,33%
2.4	Incidenza degli accertamenti delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente	17,22%	20,03%	17,40%
2.5	Incidenza degli incassi correnti sulle previsioni iniziali di parte corrente	48,65%	59,35%	45,75%
2.6	Incidenza degli incassi correnti sulle previsioni definitive di parte corrente	51,94%	59,28%	46,08%
2.7	Incidenza degli incassi delle entrate proprie sulle previsioni iniziali di parte corrente	10,28%	10,63%	9,84%
2.8	Incidenza degli incassi delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente	10,98%	10,62%	9,91%
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	45,06%	47,49%	49,00%
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	2,00%	1,04%	1,93%
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)	2,72%	2,71%	1,35%
4.4	Spesa di personale procapite (Indicatore di equilibrio dimensionale in valore assoluto)	49,12	52,44	52,21%
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	0,09%	0,08%	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	25,96%	23,57%	30,42%
7.2	Investimenti diretti pro-capite (in valore assoluto)	22,34	13,27	10,86%
7.3	Contributi agli investimenti pro-capite (in valore assoluto)	18,05	23,19	39,11%
7.4	Investimenti complessivi pro-capite (in valore assoluto)	40,4	36,47	49,97%
7.5	Quota investimenti complessivi finanziati dal risparmio corrente	23,66%	70,21%	43,52%
7.6	Quota investimenti complessivi finanziati dal saldo positivo delle partite finanziarie	18,83%	0,21%	0,00%
7.7	Quota investimenti complessivi finanziati da debito	0,00%	0,00%	0,00%



UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO

Barberi no di Mugello – Borgo S. Lorenzo – Dicomano – Firenzuola – Marradi –
Palazuolo sul Senio – Scarperia e San Piero - Vicchio

8	Analisi dei residui			
8.1	Incidenza nuovi residui passivi di parte corrente su stock residui passivi correnti	74,64%	79,43%	62,24%
8.2	Incidenza nuovi residui passivi in c/capitale su stock residui passivi in conto capitale al 31 dicembre	78,46%	72,76%	87,51%
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	56,18%	55,34%	35,33%
8.5	Incidenza nuovi residui attivi in c/capitale su stock residui attivi in c/capitale	23,42%	22,30%	17,04%
8.6	Incidenza nuovi residui attivi per riduzione di attività finanziarie su stock residui attivi per riduzione di attività finanziarie	100,00%	0,00%	0,00%
9	Smaltimento debiti non finanziari			
9.1	Smaltimento debiti commerciali nati nell'esercizio	55,18%	53,39%	61,55%
9.2	Smaltimento debiti commerciali nati negli esercizi precedenti	69,57%	78,76%	69,18%
9.3	Smaltimento debiti verso altre amministrazioni pubbliche nati nell'esercizio	26,77%	73,18%	66,29%
9.4	Smaltimento debiti verso altre amministrazioni pubbliche nati negli esercizi precedenti	29,43%	71,06%	48,35%
9.5	Indicatore annuale di tempestività dei pagamenti (di cui al comma 1, dell'articolo 9, DPCM del 22 settembre 2014)	-8,34	-10,3	0,00%
10	Debiti finanziari			
10.1	Incidenza estinzioni anticipate debiti finanziari	0,00%	0,00%	0,00%
10.2	Incidenza estinzioni ordinarie debiti finanziari	8,14%	9,93%	11,55%
10.3	Sostenibilità debiti finanziari	0,12%	-0,38%	0,30%
10.4	Indebitamento pro-capite (in valore assoluto)	3,25	2,8	2,52%
11	Composizione dell'avanzo di amministrazione (4)			
11.1	Incidenza quota libera di parte corrente nell'avanzo	8,74%	13,76%	22,47%
11.2	Incidenza quota libera in c/capitale nell'avanzo	1,10%	2,90%	1,08%
11.3	Incidenza quota accantonata nell'avanzo	29,74%	26,14%	20,80%
11.4	Incidenza quota vincolata nell'avanzo	60,40%	57,18%	55,65%
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	98,77%	53,60%	87,77%
15	Partite di giro e conto terzi			
15.1	Incidenza partite di giro e conto terzi in entrata	21,80%	24,62%	24,42%
15.2	Incidenza partite di giro e conto terzi in uscita	25,27%	29,49%	28,13%



UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO

Barberi no di Mugello – Borgo S. Lorenzo – Dicomano – Firenzuola – Marradi –
Palazzuolo sul Senio – Scarperia e San Piero - Vicchio

- (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.*



UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO

Barberi no di Mugello – Borgo S. Lorenzo – Dicomano – Firenzuola – Marradi –
Palazzuolo sul Senio – Scarperia e San Piero - Vicchio

MONITORAGGIO DEGLI OBIETTIVI E DEI RISULTATI RAGGIUNTI AL 31/12/2019

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 9 obiettivi strategici-gestionali per il Servizio Economia Ambiente Territorio e Forestazione declinati in 42 obiettivi operativi e 8 obiettivi strategici-gestionali per il Servizio Affari Generali declinati in 18 obiettivi operativi.

In corso d'anno sono state apportate modifiche al PEG descrittivo anche a seguito delle dimissioni dall'incarico in data 24/11/2019 della dirigente a tempo determinato del Servizio Affari Generali (delibera di giunta n. 104 del 26/11/2019).

Con verbale reso dal Nucleo di Valutazione in data 14/10/2020 è stato certificato il raggiungimento del risultato per gli obiettivi gestionali dei Servizi, come risulta dal documento allegato (ALL/1-A).

In sintesi il livello di raggiungimento per Servizio è risultato essere:

- Servizio Economia Ambiente Territorio e Forestazione, 100% del risultato atteso
- Servizio Affari Generali, 73,25% del risultato atteso

Per l'anno 2019 la componente variabile delle risorse decentrate è stata integrata rispetto alle previsioni dell'art. 67 comma 4 del CCNL 21/05/2018 che 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.

Le risorse messe a disposizione ai sensi dell'art. 67, comma 4 (1,2% M.S. 1997) sono state pari ad € 10.762,57 come risulta dalla deliberazione della Giunta n. 97 del 13/11/2019.

In allegato alla presente Relazione si riportano il verbale del Nucleo di Valutazione del 14/10/2020 contenente i monitoraggi al 31/12/2019 degli obiettivi di P.E.G. assegnati ai Dirigenti, nonché i monitoraggi, al 31/12/2019 degli obiettivi di P.D.O. assegnati agli Uffici.

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE – ANNO 2019

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, attualmente vigente, approvato con delibera n. 68 del 10/10/2012.



UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO

Barberino di Mugello – Borgo S. Lorenzo – Dicomano – Firenzuola – Marradi –
Palazzo sul Senio – Scarperia e San Piero – Vicchio

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

La valutazione del personale dirigente per il 2019 riguarda , n. 2 unità di personale di cui una di ruolo per il Servizio Economia Ambiente Territorio e Forestazione e l'altra a tempo determinato per il Servizio Affari Generali.

Il Dirigente del Servizio Affari Generali è cessato in data 25/11/2019 per dimissioni volontarie dall'incarico.

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 del personale dell'area delle posizioni organizzative, per il 2019, riguarda invece n. 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'approvazione con delibera di Giunta n. 47 del 14/05/2019 del disciplinare sui criteri generali di regolamentazione e gestione dell'istituto delle Posizioni Organizzative è stata approvata con successiva deliberazione della Giunta n. 48 del 14/05/2019 la nuova graduazione delle Posizioni Organizzative dell'Ente che nel 2019 riguardano il personale di Polizia Municipale. Sulla base di detta graduazione è stato attribuito lo stesso valore economico a tutte e quattro le posizioni coperte (U.O.C. Borgo, Marradi e Palazzo, U.O.C. Scarperia e San Piero, U.O.C. Dicomano e Vicchio, U.O.C. Barberino)..

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

Infine, per quanto riguarda il restante personale , i fattori di valutazione individuati dal vigente Sistema , con attribuzione di “pesi” diversi rispetto alle diverse categorie ed all'attribuzione di responsabilità di ufficio, sono:

- raggiungimento degli obiettivi di gruppo e/o individuali
- motivazione dei collaboratori (solo cat. C e D)
- competenze dimostrate
- contributo alla performance generale



UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO

Barberi no di Mugello – Borgo S. Lorenzo – Dicomano – Firenzuola – Marradi –
Palazzuolo sul Senio – Scarperia e San Piero - Vicchio

- comportamenti professionali e organizzativi

Borgo San Lorenzo, 22.10.2020

Il Segretario dell'Unione Montana
dei Comuni del Mugello

F.to Dott.ssa Carmela Ascantini

Allegati n. 2 :

- ALL/A verbale del Nucleo di Valutazione e consuntivo obiettivi di PEG 2019
- ALL/B consuntivo degli obiettivi di PDO 2018 verificati dai dirigenti



UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO

Barberino di Mugello – Borgo S. Lorenzo – Dicomano – Firenzuola – Marradi –
Palazzuolo sul Senio – Scarperia e S. Piero – Vicchio

Nucleo di Valutazione Verbale della seduta del 14 ottobre 2020

O.d.g. :

1. Verifica del raggiungimento degli obiettivi di PEG anno 2019;
2. Proposta di valutazione del personale dirigente
3. Presa d'atto dell'approvazione e della pesatura del PEG 2020
4. Varie ed eventuali

In modalità da remoto, sono presenti:

- Dott.ssa Carmela Ascantini (Presidente)
- Dott. Pietro Bevilacqua

Per l'amministrazione:

- Dott. Ing. Vincenzo Massaro (dirigente)

1) Esame del consuntivo del PEG 2019

Il Nucleo procede all'esame del grado di raggiungimento degli obiettivi attestato dai dirigenti dei Servizi dell'Ente, il Servizio Economia Ambiente Territorio e Forestazione e il Servizio Affari Generali.

Per quanto riguarda il Servizio E.A.T.F. il Nucleo conferma il livello di raggiungimento degli obiettivi proposto dal Dirigente nella documentazione che costituisce allegato n. 1. Pertanto, tutti gli obiettivi sono stati raggiunti al 100%.

Per quanto riguarda il Servizio Affari Generali, il Nucleo prende atto che, fino a gennaio 2019, la direzione del Servizio è stata attribuita al Segretario pro-tempore, dott. Emanuele Cosmi. Dal mese di febbraio 2019, invece, la responsabilità del Servizio è stata affidata, ai sensi dell'art. 110 comma 1 del TUEL, alla dott.ssa Giulia Bonatti la quale tuttavia ha rassegnato le dimissioni dal servizio dal 24 novembre (ultimo giorno). L'amministrazione ha dunque affidato *ad interim* la direzione del Servizio Affari Generali, per il prosieguo e fino al 31/01/2020, al dirigente del Servizio E.A.T.F., dott. Vincenzo Massaro. Il dott. Cosmi invece ha svolto le funzioni di Segretario dell'Unione fino al 31/12/2019.

Il Nucleo prende atto che, per effetto dei movimenti di cui sopra, i consuntivi del PEG sono stati prodotti sia dalla dirigente Bonatti, che dal dirigente *ad interim* Massaro, il quale ha rappresentato la situazione degli obiettivi al 24/11/2019 e al 31/12/2019. Gli uffici, su richiesta della dott.ssa Bonatti, hanno altresì prodotto documentazione integrativa. Tutto il materiale viene raccolto quale allegato n. 2.

Passando pertanto all'esame dei singoli obiettivi si rileva:



UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO

Barberino di Mugello - Borgo S. Lorenzo - Dicomano - Firenzuola - Marradi -
Palazzuolo sul Senio - Scarperia e S. Piero - Vicchio

- Obiettivo 1. Nuovo disciplinare sull'orario di lavoro >peso 10 >raggiunto 0%
- Obiettivo 2. CCNL Funzioni Locali revisione PO e PEO>peso 10> raggiunto 85% ritenendo il terzo parametro realizzato al 50%
- Obiettivo 3. Revisione ROUS ruoli apicali >peso 10> raggiunto 0%
- Obiettivo 4. Formazione su fatturazione elettronica >peso 15> raggiunto 100%
- Obiettivo 5. Armonizzazione procedure reclutamento > peso 15> raggiunto 100%
- Obiettivo 6. Vademecum agente PM>peso 15> raggiunto 90% per ritardo lieve, ma entro l'anno;
- Obiettivo 7. Disposizioni attuative art 14 regolamento videosorveglianza>peso 10>raggiunto 100%
- Obiettivo 8. Procedure affidamento sottosoglia: circolare interna operativa>peso 15>raggiunto 75% perché il primo indicatore è stato soddisfatto al 50% (un solo incontro)

Il punteggio complessivo sugli obiettivi, dunque è pari al 73,25%.

Il Nucleo a questo punto sospende la seduta, che verrà ripresa in data 16 ottobre per i successivi punti all'ordine del giorno.

In data 16 ottobre presso l'Unione dei Comuni del Mugello, sono presenti:

- Dott.ssa Carmela Ascantini (Presidente)
- Dott.ssa Cecilia Crescioli

2) Proposta di valutazione del personale dirigente

Il Nucleo di Valutazione procede alla conclusione della valutazione contenuta nelle schede individuali allegate al presente verbale

3) Presa d'atto dell'approvazione e della pesatura del PEG 2020

Si dà atto che in data 3 agosto 2020 il Nucleo si è espresso favorevolmente sul PEG 2020 e sulla relativa pesatura. Il PEG è stato poi deliberato in Giunta in data 05/08/2020 (delibera n. 56)

Il Nucleo di Valutazione
Dott.ssa Carmela Ascantini

Dott. Pietro Bevilacqua

Dott.ssa Cecilia Crescioli