

# Relazione sulla Performance 2011



Direzione Operativa

# Introduzione



Come funziona un Comune? La risposta, per quello di Arezzo, è qui. Tabelle, grafici, sintetiche considerazioni aiutano a meglio comprendere il funzionamento di una “macchina” complessa. Performance è un termine che si traduce difficilmente in questo contesto ma possiamo riassumerlo in un concetto: è la descrizione del rapporto tra gli obiettivi che l’Ente si è dato e i risultati che ha ottenuto a vantaggio dei cittadini.

Questa relazione ricalca la struttura del Piano della Performance 2011-2013 del Comune di Arezzo, documento nel quale sono definiti gli indicatori per la misurazione delle performance dell’amministrazione nonché gli obiettivi assegnati ai dirigenti ed i relativi indicatori, di cui rappresenta appunto il rendiconto.

Ecco quindi l’analisi dei contesti: quello esterno e quello interno al Comune; lo stato della finanza dell’Ente e, infine, i risultati raggiunti.

L’anno di riferimento è il 2011, uno dei più difficili degli ultimi decenni sotto ogni punto di vista: economico, sociale, amministrativo. Lo abbiamo affrontato mantenendo i servizi alla persona, garantendo le fasce sociali più deboli, continuando nella politica degli investimenti e delle opere pubbliche, ottimizzando la struttura comunale.

I risultati ottenuti sono molto significativi. Abbiamo raggiunto oltre il 95% degli obiettivi che ci eravamo dati e alta è risultata la qualità tecnica media dei servizi: 98%.

Il Sindaco di Arezzo

Giuseppe Fanfani

# Il Contesto Esterno

2011 anno estremamente difficile: crisi economica e sociale, forti sommovimenti negli schieramenti politici tradizionali, aumento del già forte distacco tra i cittadini e la politica e quindi con le istituzioni; aumento della domanda di servizi pubblici e sociali, progressiva contrazione delle risorse finanziarie del sistema pubblico locale.

Il 2011 è stato caratterizzato da un'”estensione” ulteriore della crisi al settore commerciale quale conseguenza della riduzione della capacità di spesa delle famiglie, della perdita di posti di lavoro, della diffusa incertezza sulle prospettive di breve e medio termine.

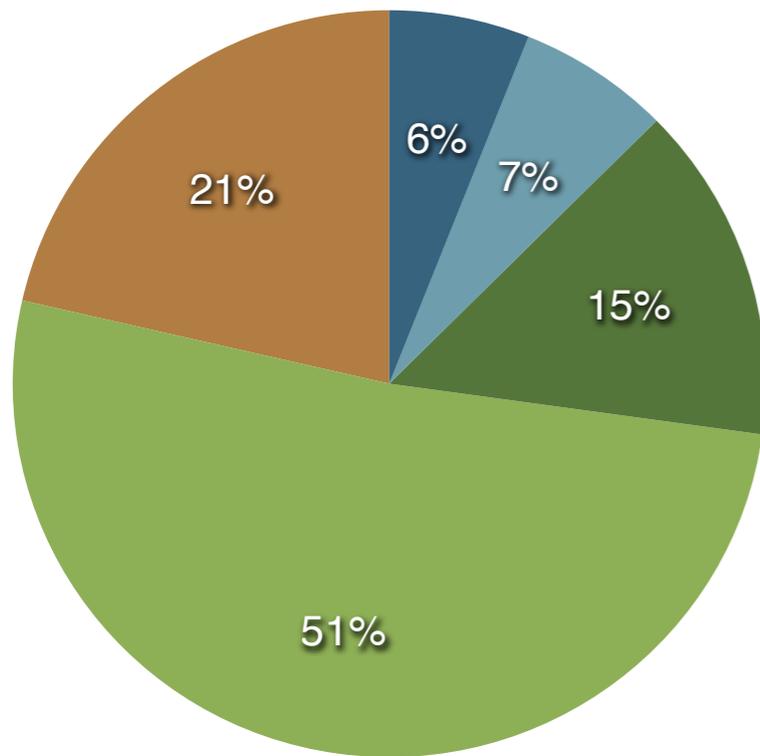
Per quanto riguarda l'occupazione si è registrata una minima diminuzione della cassa integrazione ma continuano ad aumentare sia il tasso di disoccupazione che le iscrizioni alle liste di disoccupazione e mobilità.



# La Popolazione

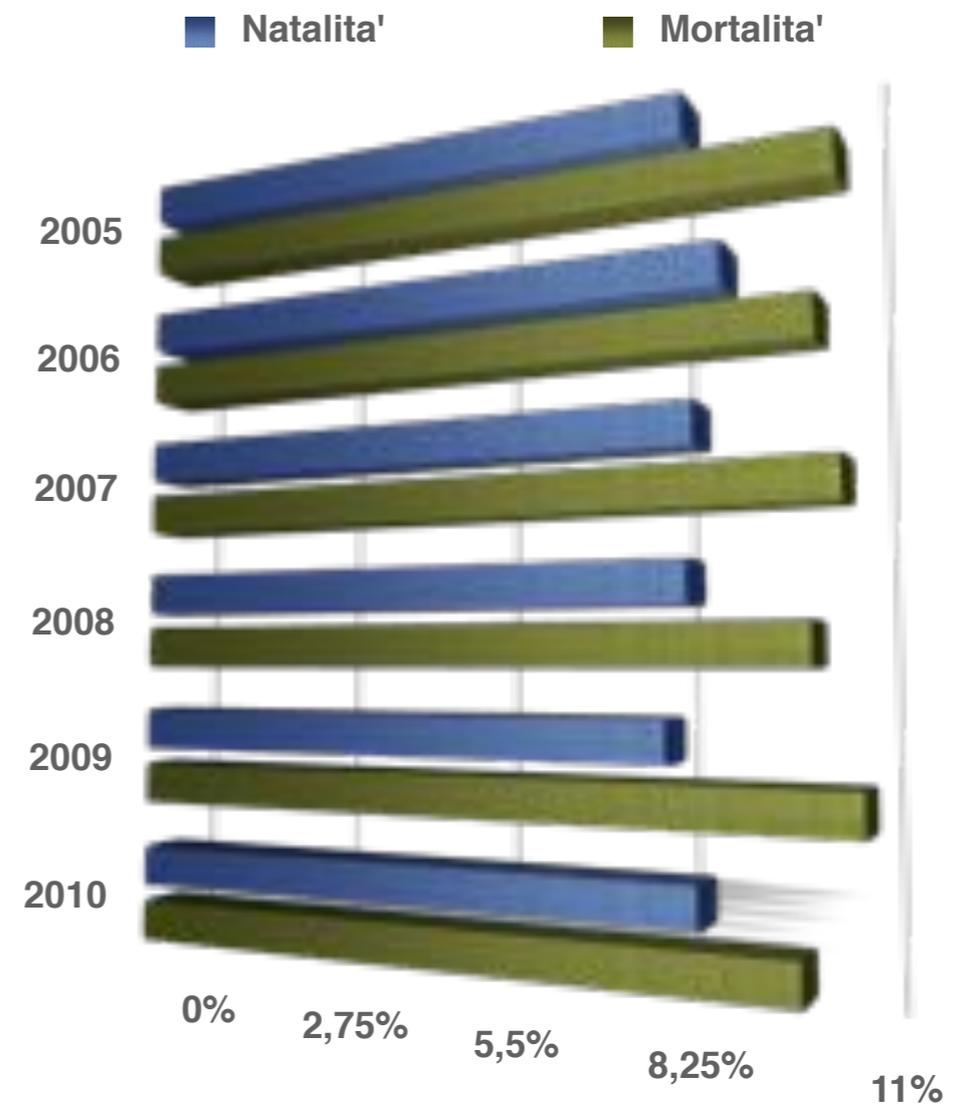


La distribuzione della popolazione

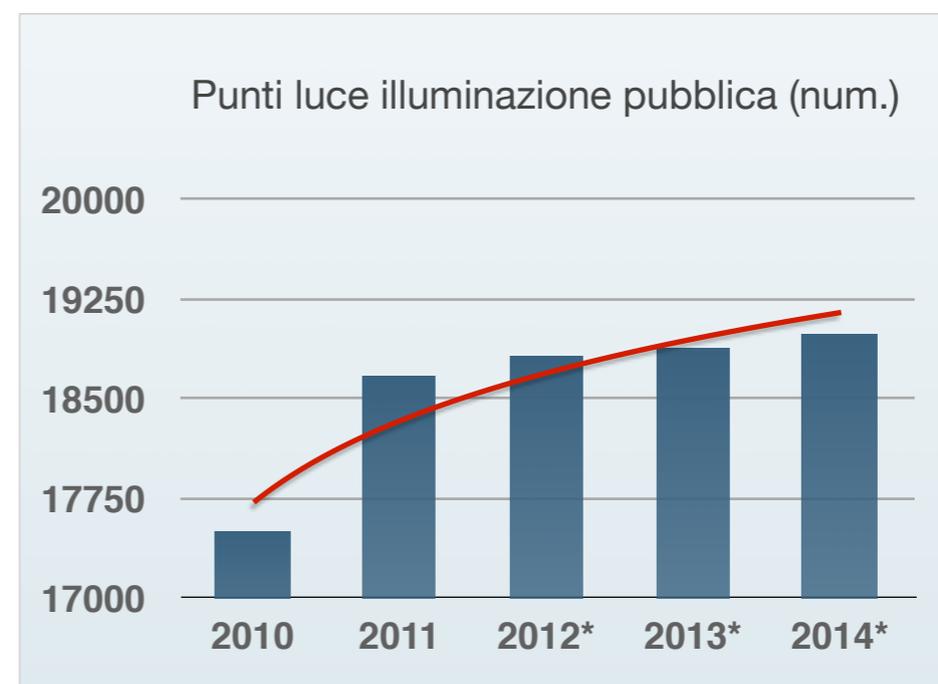
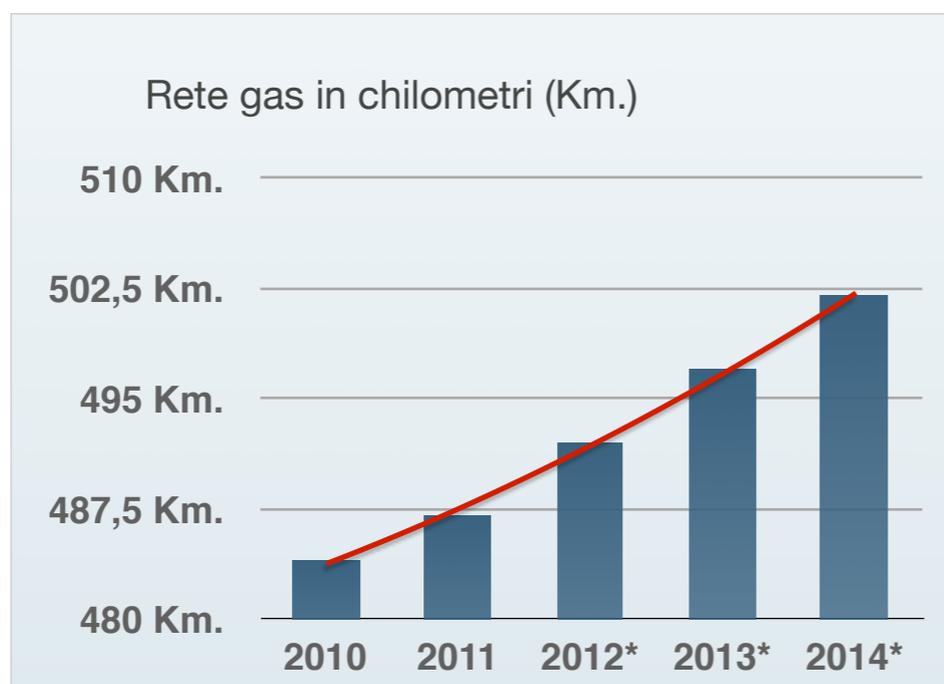


- In eta' prescolare (0/6 anni)
- In eta' scuola dell'obbligo (7/14 anni)
- In forza lavoro prima occupazione (15/29 anni)
- In eta' adulta (30/65 anni)
- In eta' senile (oltre 65 anni)

Tasso di natalita' e di mortalita'  
Anni 2005 - 2010



# Le Infrastrutture

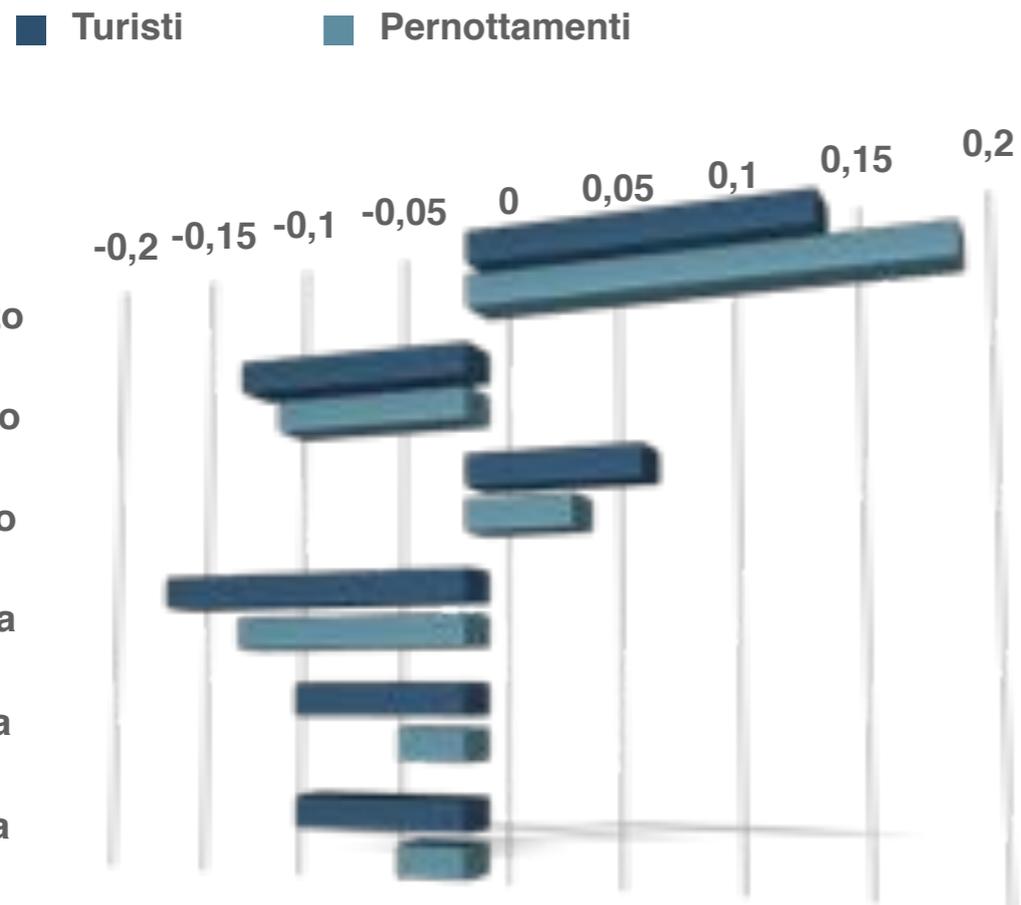


\* dato stimato

# Il Turismo



## Movimenti turistici in provincia di Arezzo



Fonte: Provincia di Arezzo

Per quanto concerne il turismo, i dati del 2011 mostrano una crescita dell' 0,8% dei turisti giunti in provincia di Arezzo e dell' 1,9% dei relativi pernottamenti. la crescita anche in questo caso e' trainata dalla domanda estera (+4,9 sia per i turisti che per i pernottamenti). Anche se in moderar crescita dall'inizio degli anni 2000, rimane ancora piuttosto bassa la durata media del soggiorno che si colloca al di sotto dei 3 giorni.

	Esercizi Alberghieri		Esercizi Extra - Alberghieri	
	Arrivi	Presenze	Arrivi	Presenze
Italiani	174351	334729	57007	155011
Stranieri	74100	176806	65230	418500
<b>Totale</b>	<b>248451</b>	<b>511535</b>	<b>122237</b>	<b>573511</b>
Italiani	-1,3	0,5	-2,0	-5,7
Stranieri	4,5	-1,0	5,3	7,7
<b>Totale</b>	<b>0,4</b>	<b>-0,1</b>	<b>1,8</b>	<b>3,7</b>

# Il Contesto Interno

L'elemento unificante la riflessione su questo tema è l'ottimizzazione della macchina comunale, improntata a criteri di maggiore rispondenza alle esigenze dei cittadini, di efficienza, di contenimento della spesa.

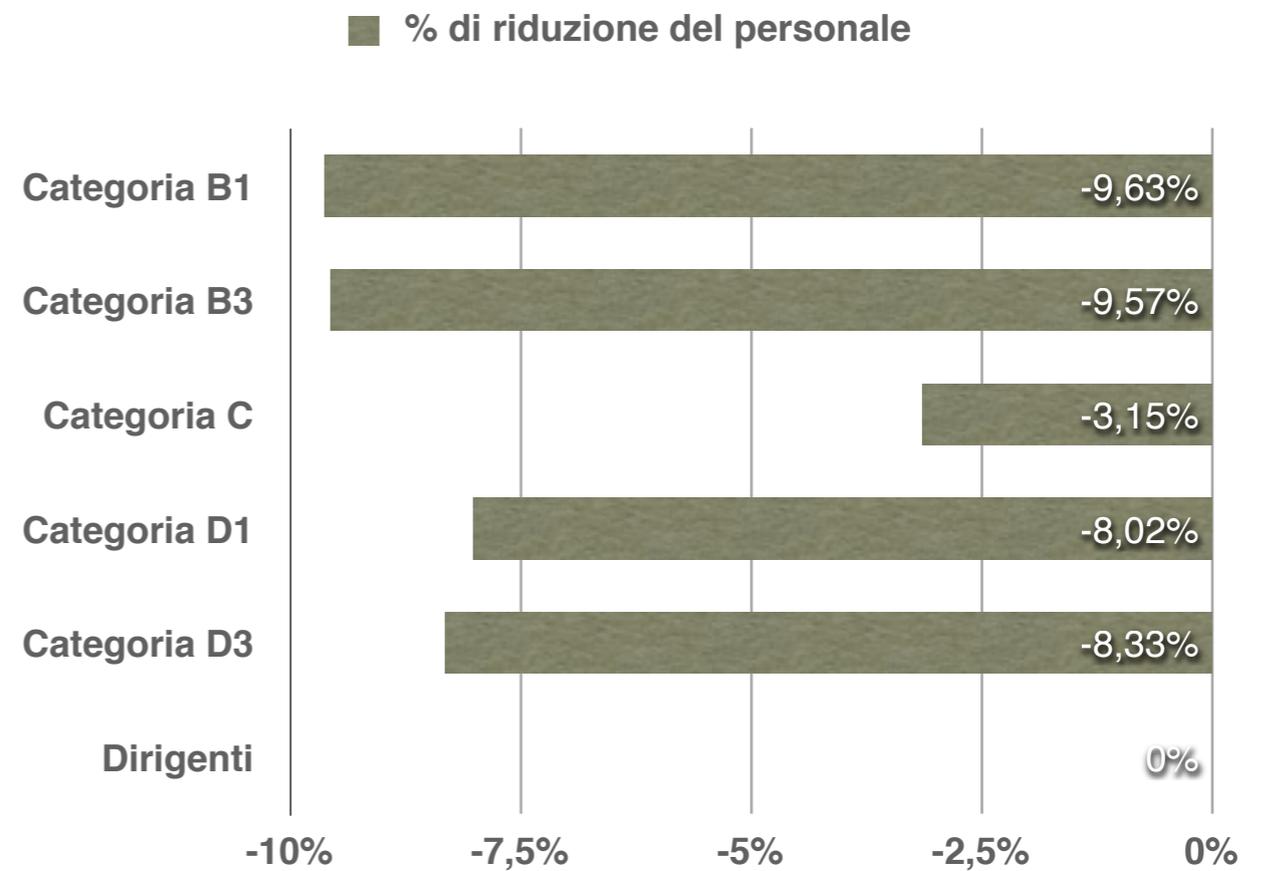
Questa si è ridotta oggettivamente a causa del blocco delle assunzioni e dell'ormai minima possibilità di rispetto del turn over. Questi elementi hanno determinato una diminuzione di 49 unità. Il 58% del personale comunale è femminile, l'età media è di 48 anni e il 25% del personale è laureato.

# L'Organizzazione ed il Personale

## IL PERSONALE NEL COMUNE DI AREZZO

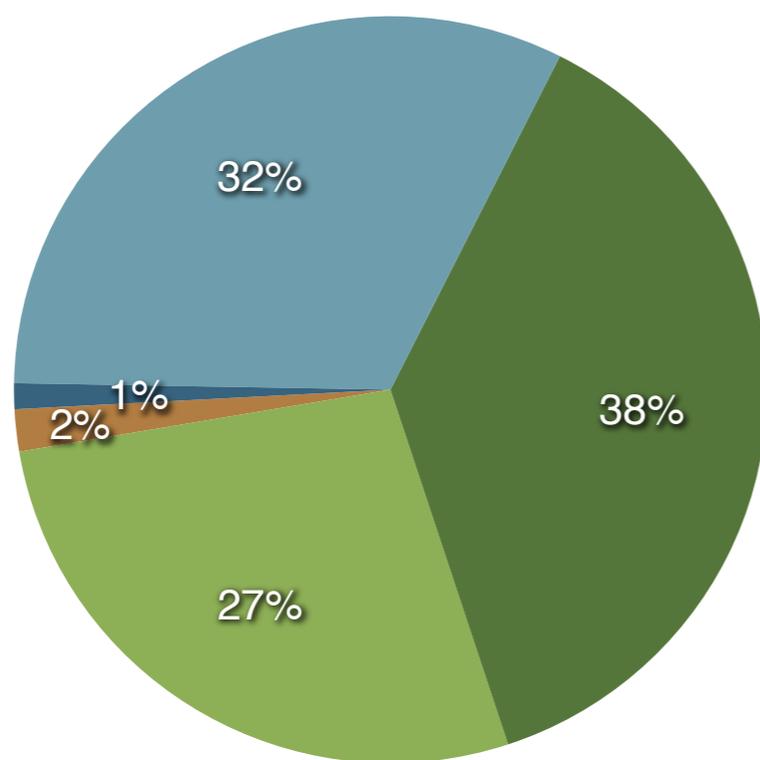


La percentuale di riduzione del personale suddivisa per categoria



Personale a tempo indeterminato per categoria di inquadramento professionale - Media Comuni 2010

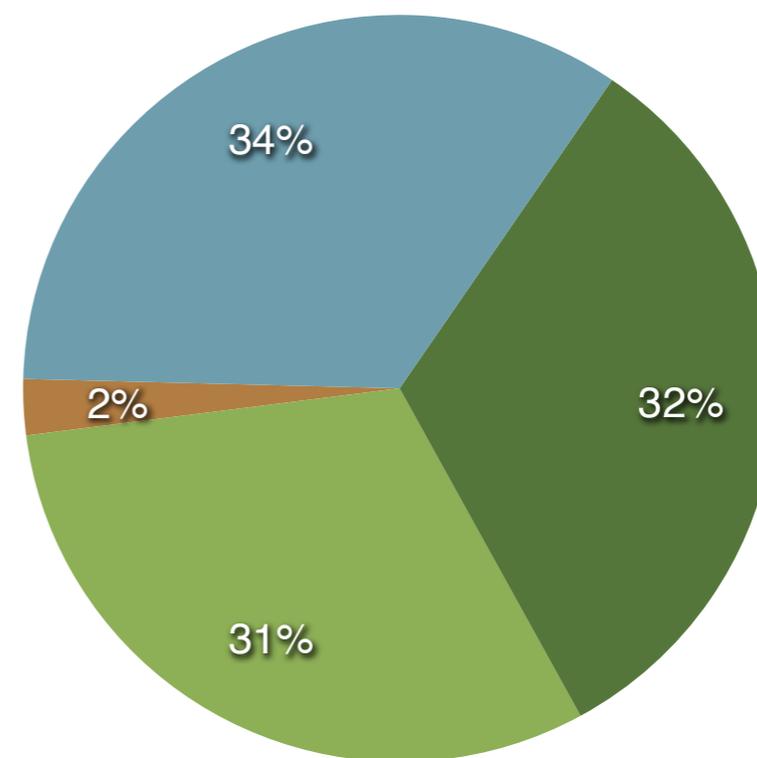
● Categoria A   ● Categoria B   ● Categoria C  
● Categoria D   ● Dirigenti



Fonte: elaborazione IRPET su dati Conto Annuale del personale

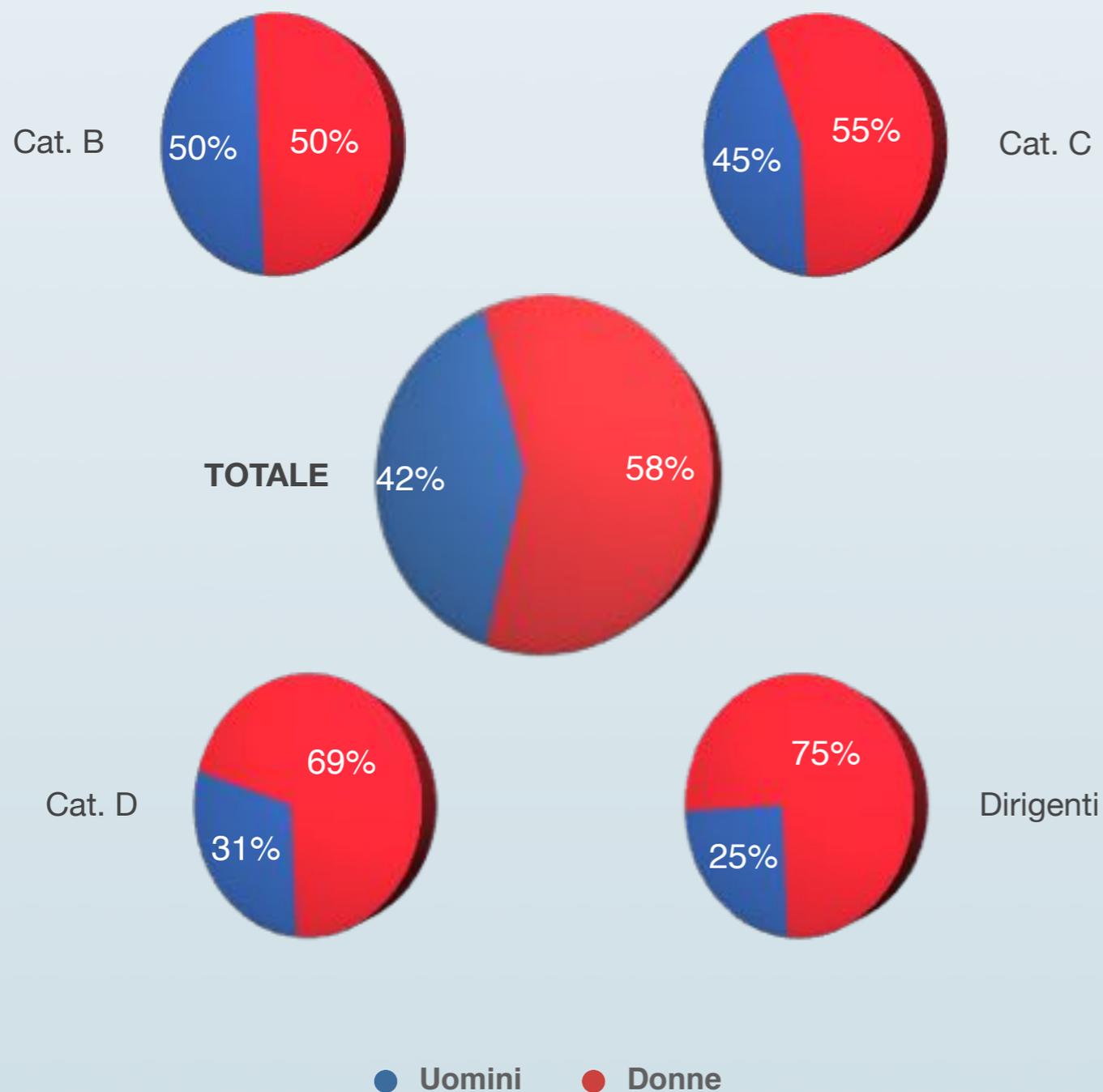
Personale a tempo indeterminato per categoria di inquadramento professionale - Comune di Arezzo 2011

● Categoria A   ● Categoria B   ● Categoria C  
● Categoria D   ● Dirigenti



NB. Il 36% della Categoria D sono maestre (Esperto educatore servizi per l'infanzia)

## La composizione per genere



## Lo sapevi che:



# La salute finanziaria

Le entrate che finanziano del spese correnti del Comune sono ormai quasi esclusivamente quelle proprie: la percentuale è dell'86% del totale. I trasferimenti dello Stato sono ormai una quota quasi impercettibile e pari all'1%.

La quota di maggior impegno finanziario è rappresentato dai servizi alla persona: il 32% con un'articolazione che vede il 14% al sociale e il 18% all'infanzia.

Interessante è il dato dell'indebitamento. Siamo tra i comuni toscani più "virtuosi" rispetto a questo parametro ed il trend dell'indebitamento pro-capite è in continua discesa.

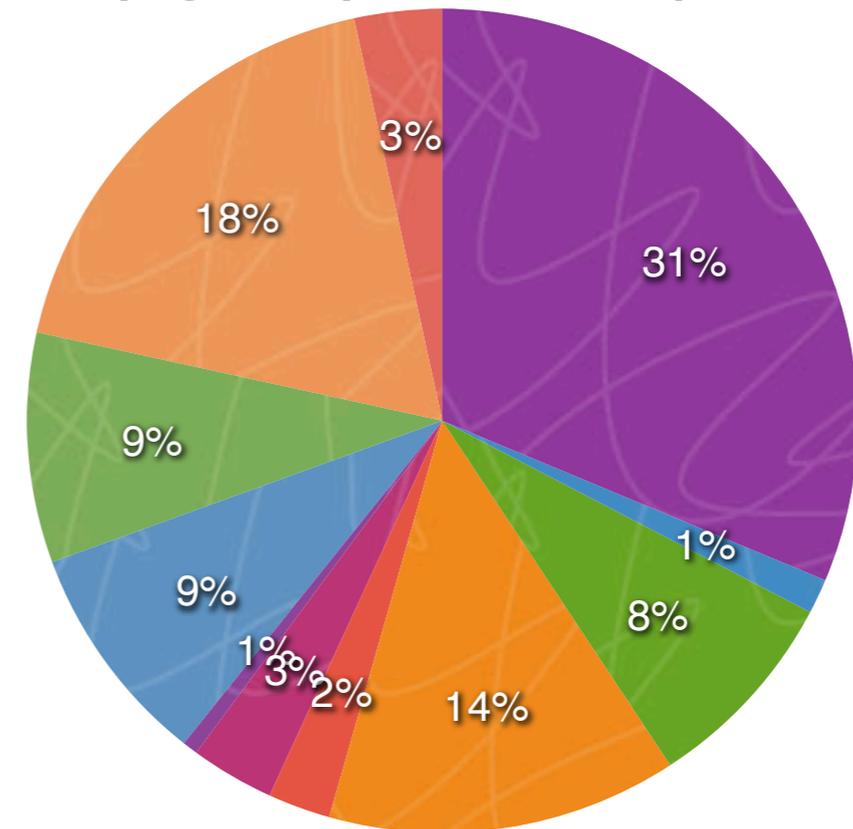
# Le spese correnti ed il relativo finanziamento

## Le fonti di finanziamento delle spese correnti



- Entrate proprie
- Trasferimenti Stato
- Contributi Regione
- Trasferimenti UE
- Contributi altri enti pubblici
- Contributi di privati
- Concessioni Edilizie
- Proventi estrazione cave
- Utilizzo proventi art. 208 CdS

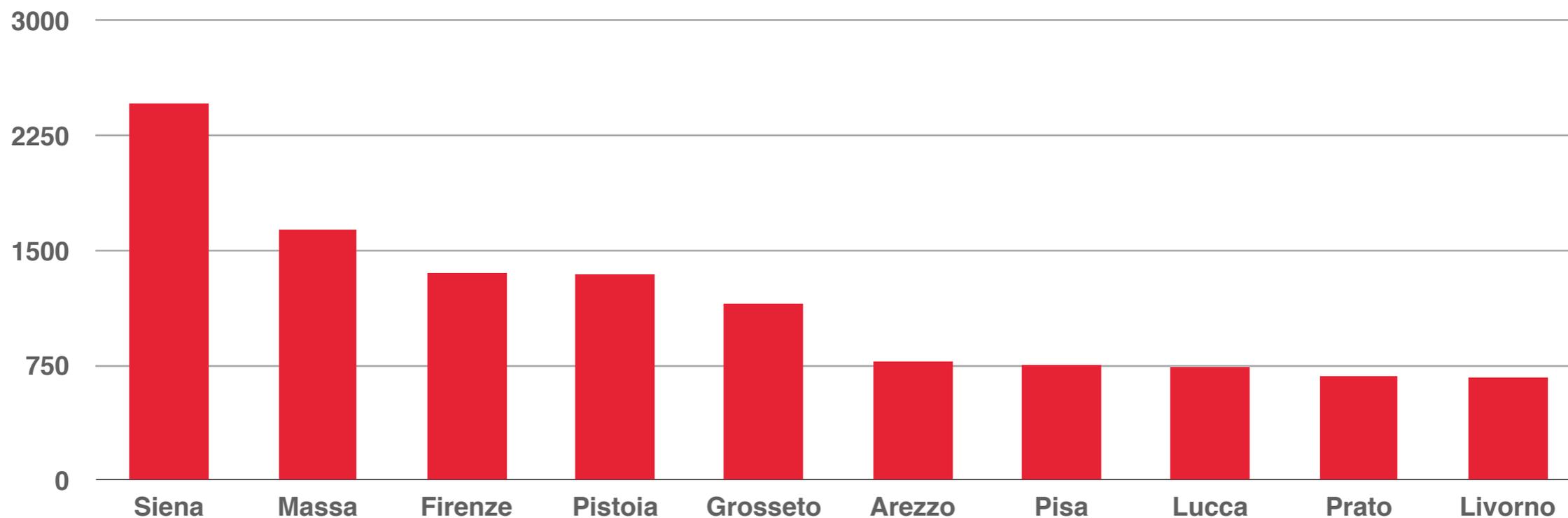
## Gli impegni di spesa corrente per funzioni



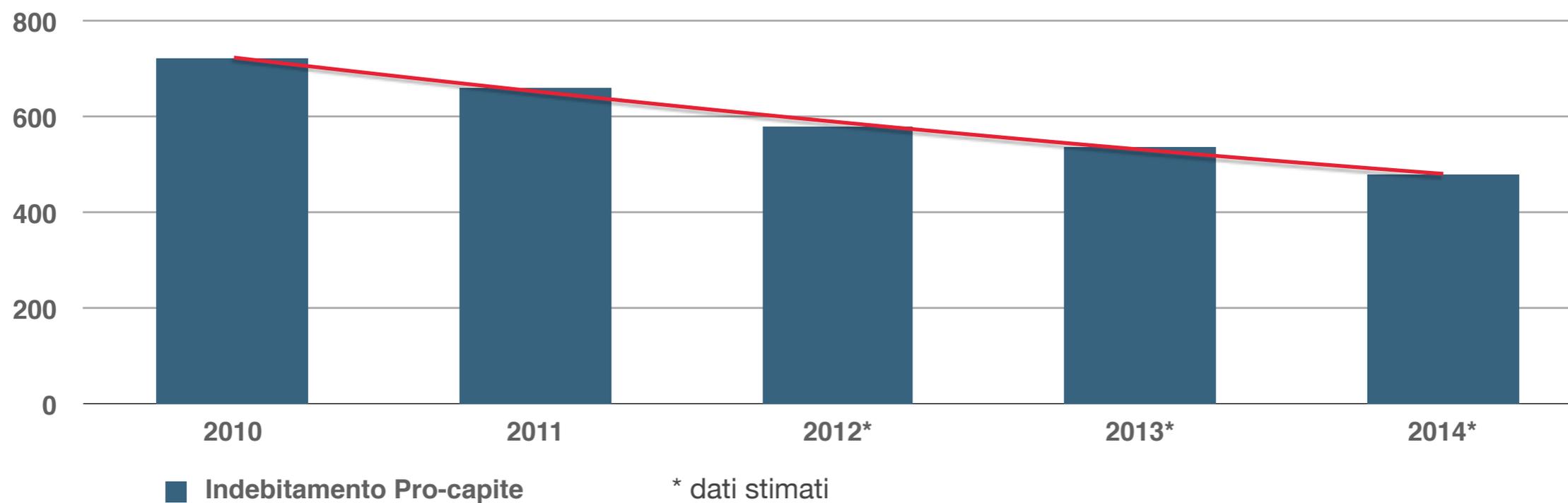
- Amm.ne, Gestione e Controllo
- Giustizia
- Polizia Locale
- Istruzione Pubblica
- Cultura e beni culturali
- Sport e ricreazione
- Turismo
- Viabilita e trasporti
- Territorio ed ambiente
- Settore sociale
- Sviluppo economico

## II DEBITO PRO-CAPITE DEI COMUNI DELLA TOSCANA

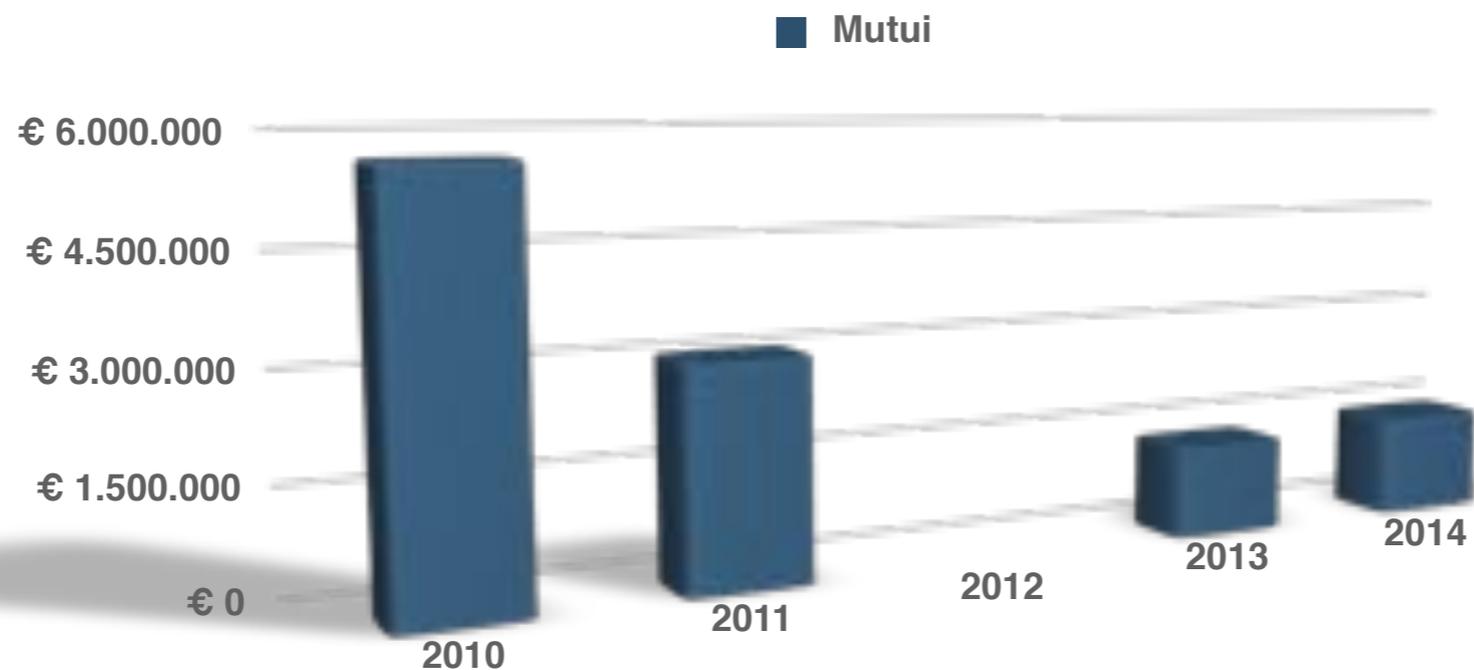
Fonte: Il Sole 24 Ore



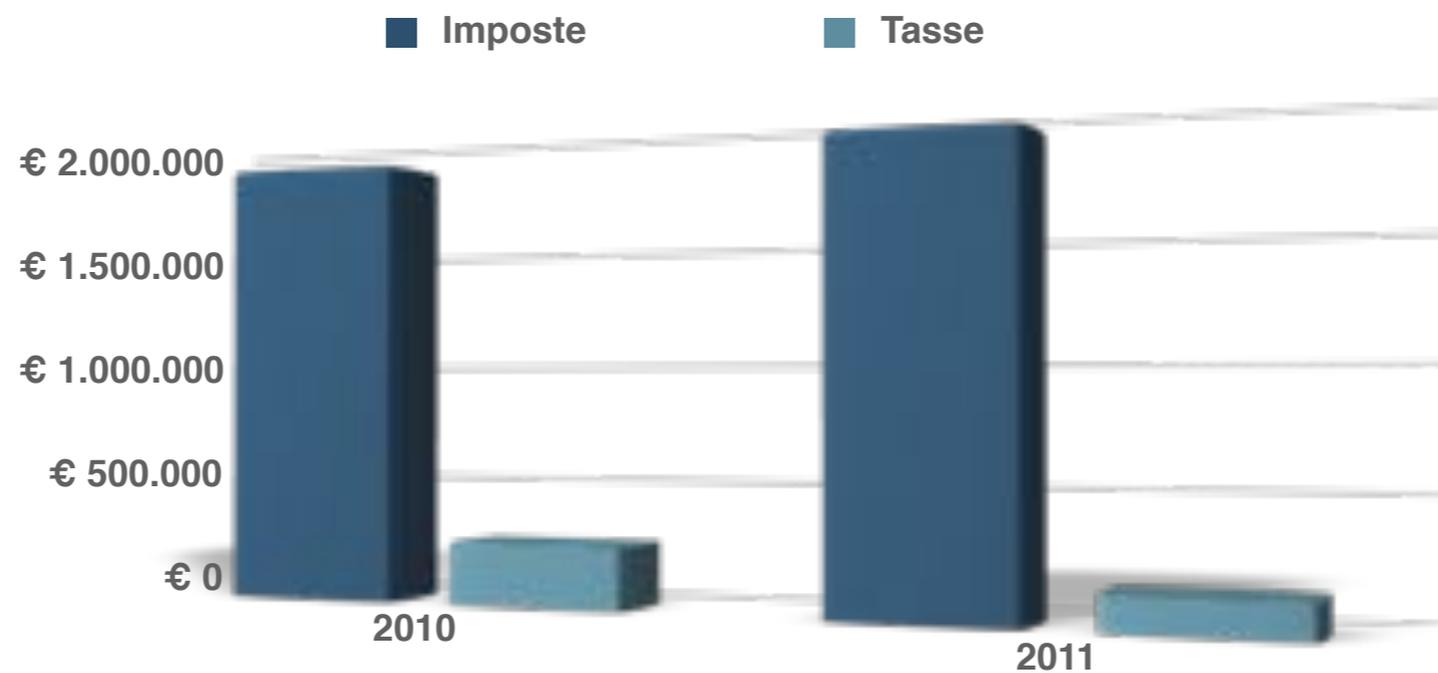
## TREND DEBITO PRO-CAPITE DEL COMUNE DI AREZZO



### L'accensione di mutui passivi



### Il recupero dell'evasione fiscale



# I risultati raggiunti

---

Nelle pagine che seguono sono indicati gli obiettivi raggiunti per ciascuna delle sette aree strategiche individuate dall'Ente. Il grado di raggiungimento degli obiettivi arriva al 95,24% con 8, tra aree e direzioni, su 11 che hanno toccato quota 100%.

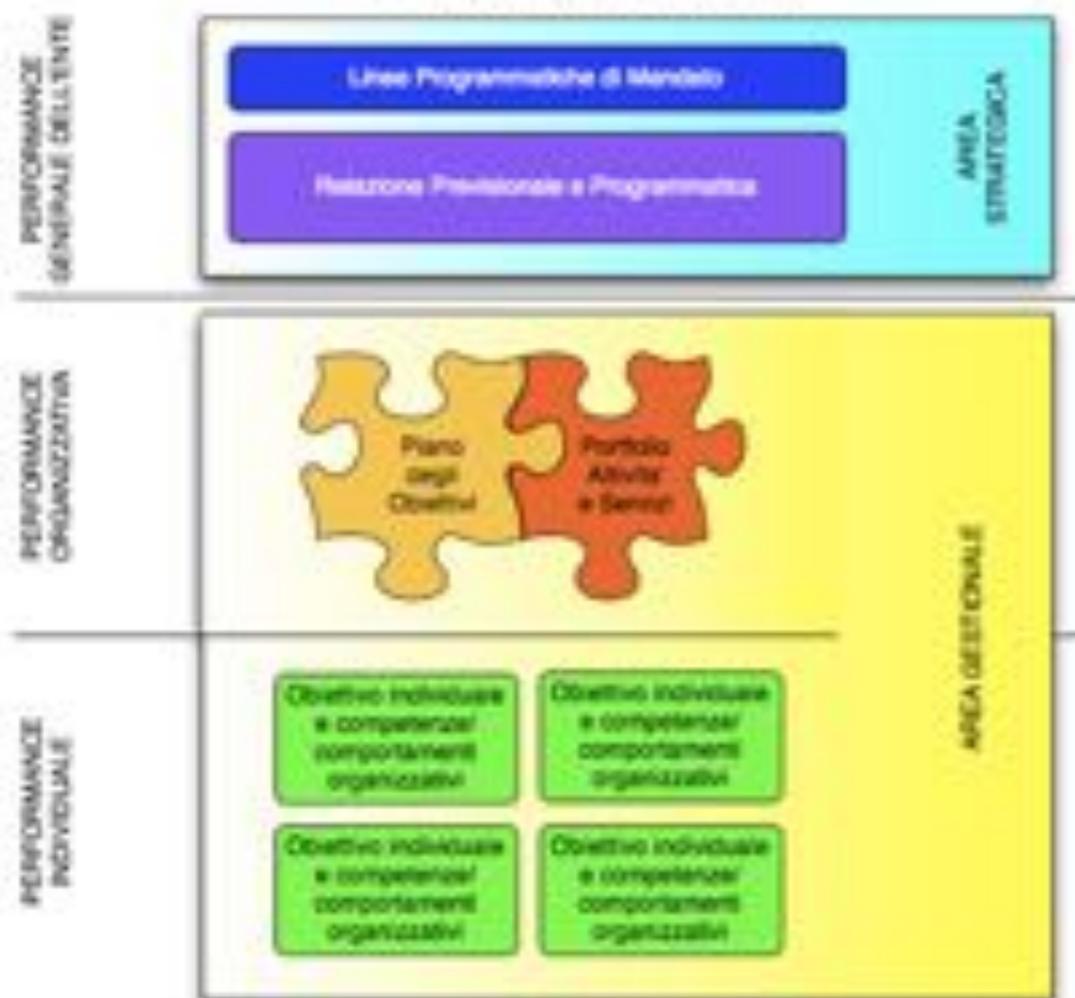
La qualità tecnica media dei servizi è al 98% e anche in questo caso sono ben 4 i settori che sono arrivati al 100% e nessuno è sceso al di sotto del 96%.

Eccellente anche il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali con una media complessiva del 98%.

Emerge, quindi, una macchina comunale efficiente, in grado di dare risposte ai cittadini: un'ulteriore conferma dell'elevato grado di professionalità dell'intera struttura.

# L'albero della Performance

## ALBERO DELLA PERFORMANCE DEL COMUNE DI AREZZO



L'albero della performance è una mappa logica che rappresenta, anche graficamente, i legami tra mandato istituzionale, missione, aree strategiche, obiettivi strategici e piani operativi (che individuano obiettivi operativi, azioni e risorse). In altri termini, tale mappa dimostra come gli obiettivi ai vari livelli e di diversa natura contribuiscano, all'interno di un disegno strategico complessivo coerente, al mandato istituzionale e alla missione. Essa fornisce una rappresentazione articolata, completa, sintetica ed integrata della performance dell'amministrazione (Cfr. Deliberazione n.112/2010 CiVIT).

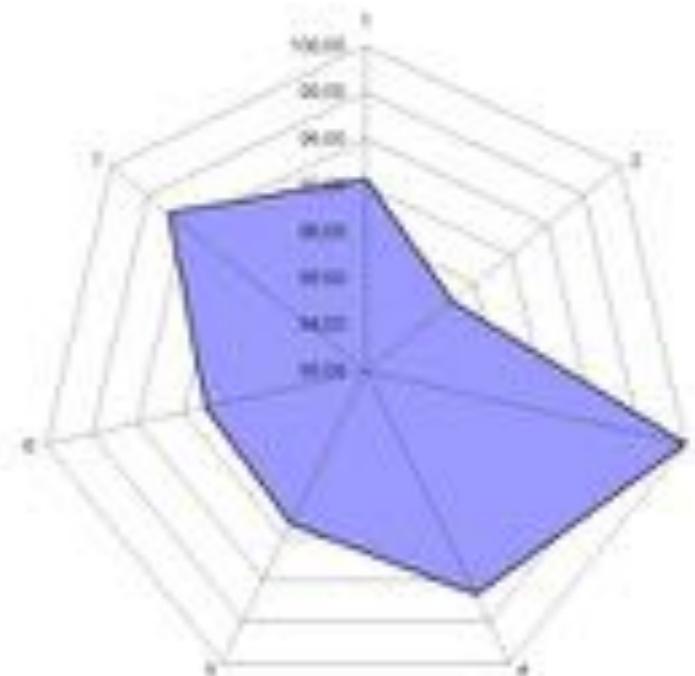
Il Comune di Arezzo ha inteso rappresentare l'albero della performance nei suoi contenuti generali, rimandando alla Relazione Previsionale e Programmatica l'individuazione dei progetti e degli obiettivi strategici e al Piano Esecutivo di Gestione ovvero al Piano degli Obiettivi la definizione dei programmi operativi per la realizzazione del mandato istituzionale.

Il Portafoglio delle attività e dei servizi costituisce la carta d'identità tecnica dei servizi del Comune di Arezzo, da realizzarsi con riferimento alle dimensioni che rappresentano la qualità effettiva dei servizi ovvero l'accessibilità, la tempestività, la trasparenza e l'efficacia.

## Le Aree Strategiche\*

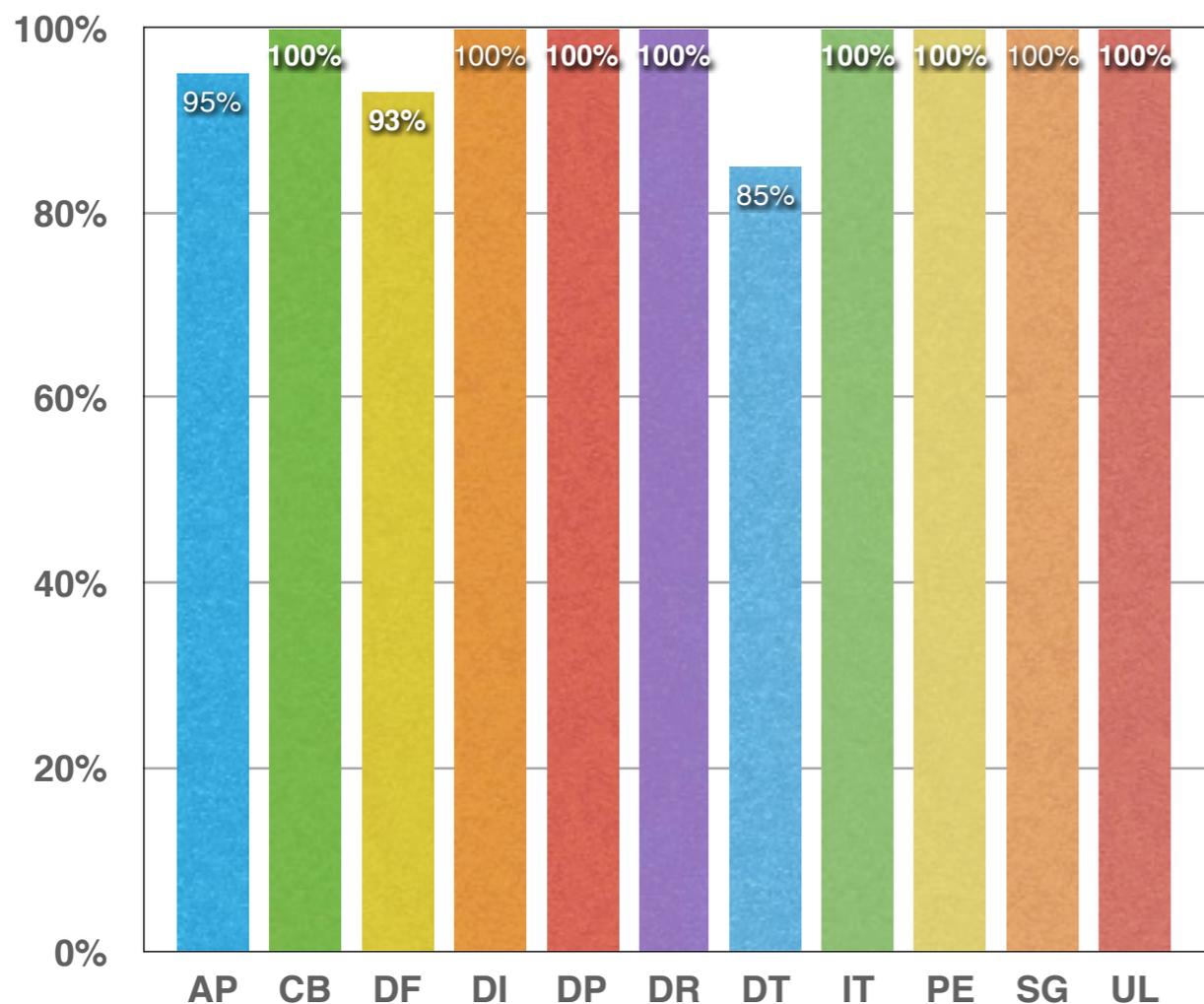
1. La città sana, vivibile ed ecosostenibile;
2. La città che riqualifica il centro storico, valorizza le periferie, promuove le infrastrutture e la mobilità sostenibile;
3. La città dove solidarietà, integrazione, coesione sociale e pari opportunità sono percepite come benessere;
4. La città che crea lavoro, investe nella formazione e nella ricerca e promuove innovazione e sviluppo delle attività economico-produttive;
5. La città che tutela la sicurezza dei cittadini, i loro diritti promuovendo la partecipazione;
6. La città che ci semplifica la vita ed offre servizi nell'ottica della qualità e del miglioramento continuo;
7. La città che tutela lo sport come strumento educativo/formativo e da' valore al tempo libero, alla cultura e al turismo quali strumenti di promozione e sviluppo.

## Percentuale di raggiungimento degli obiettivi per Aree Strategiche\*.



\*Elaborate analizzando i programmi della Relazione Previsionale e Programmatica 2011-2013

# Il grado di raggiungimento degli obiettivi

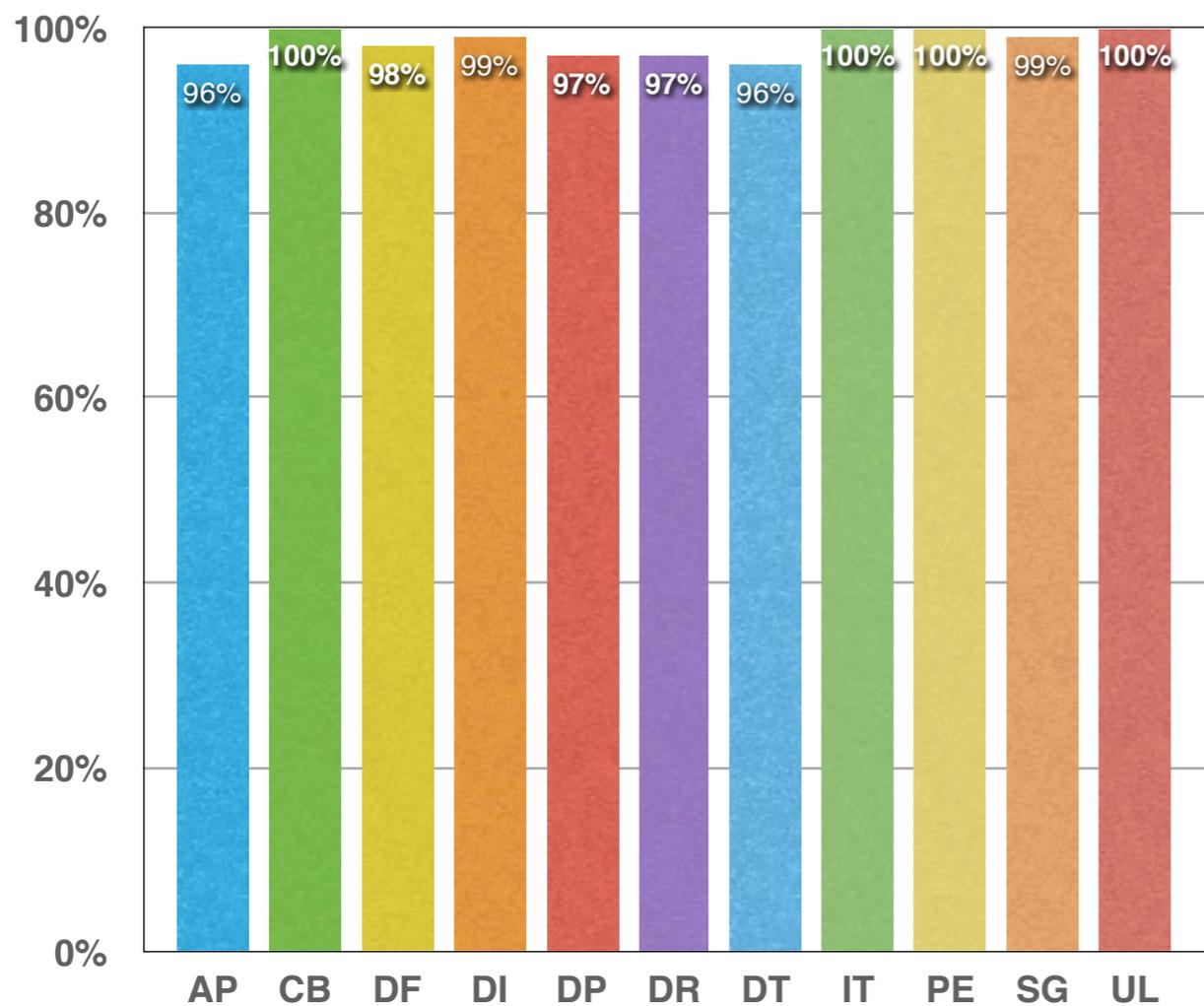


- AP - Polizia Municipale
- CB - Coordinamento processi trasversali
- DF - Direzione Risorse Finanziarie
- DI - Direzione Servizi Infrastrutturali
- DP - Direzione Persone e Famiglia
- DR - Direzione Servizi ai Cittadini
- DT - Direzione Servizi Territorio
- IT - Ufficio Innovazione Tecnologica
- PE - Ufficio Risorse Umane
- SG - Segreteria Generale
- UL - Ufficio Legale

Il grado complessivo di raggiungimento e'

**95,24%**

# La qualita' delle attivita' e dei servizi

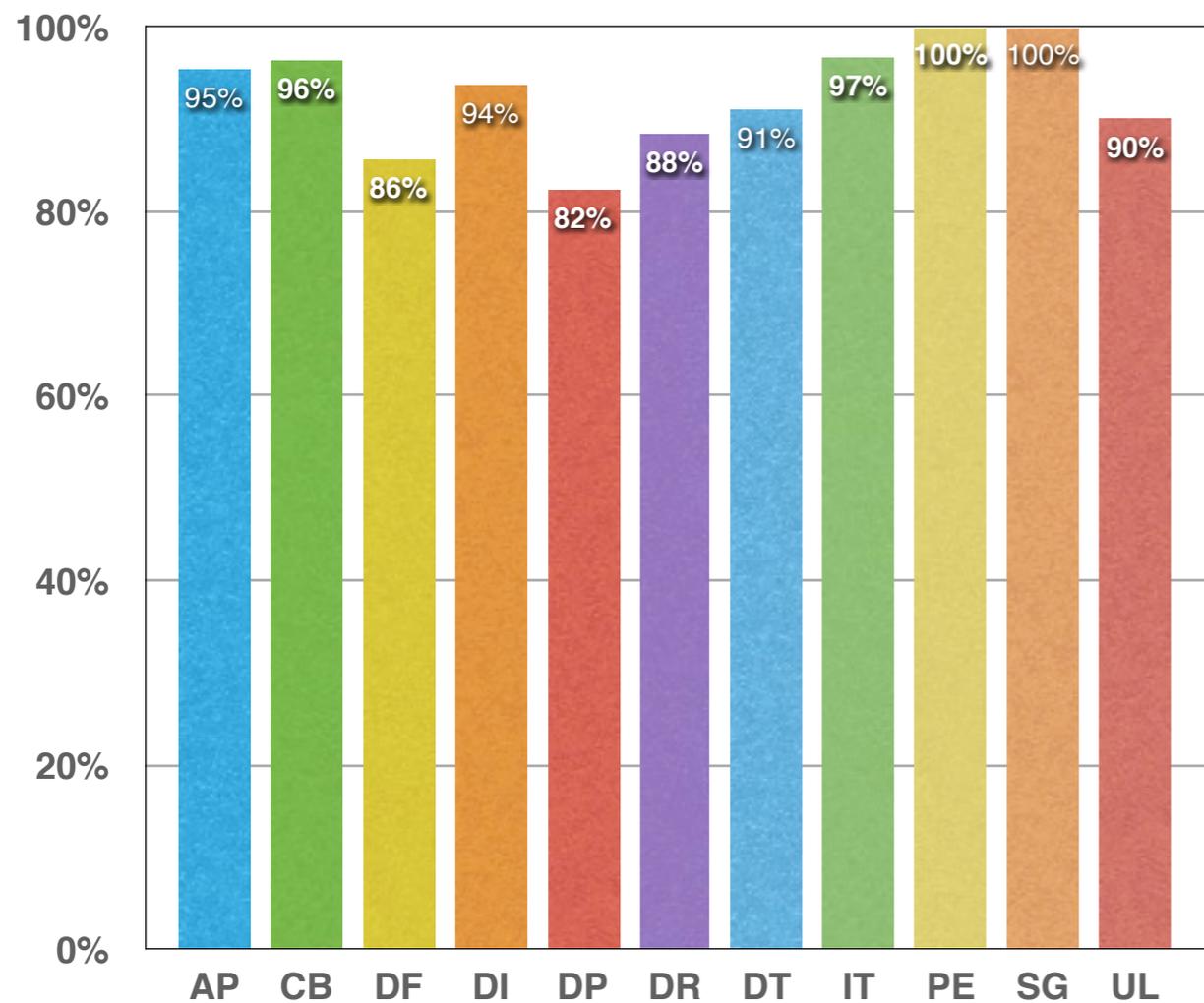


- AP - Polizia Municipale
- CB - Coordinamento processi trasversali
- DF - Direzione Risorse Finanziarie
- DI - Direzione Servizi Infrastrutturali
- DP - Direzione Persone e Famiglia
- DR - Direzione Servizi ai Cittadini
- DT - Direzione Servizi Territorio
- IT - Ufficio Innovazione Tecnologica
- PE - Ufficio Risorse Umane
- SG - Segreteria Generale
- UL - Ufficio Legale

La qualita'  
tecnica media dei  
servizi e'

**98%**

# Il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali

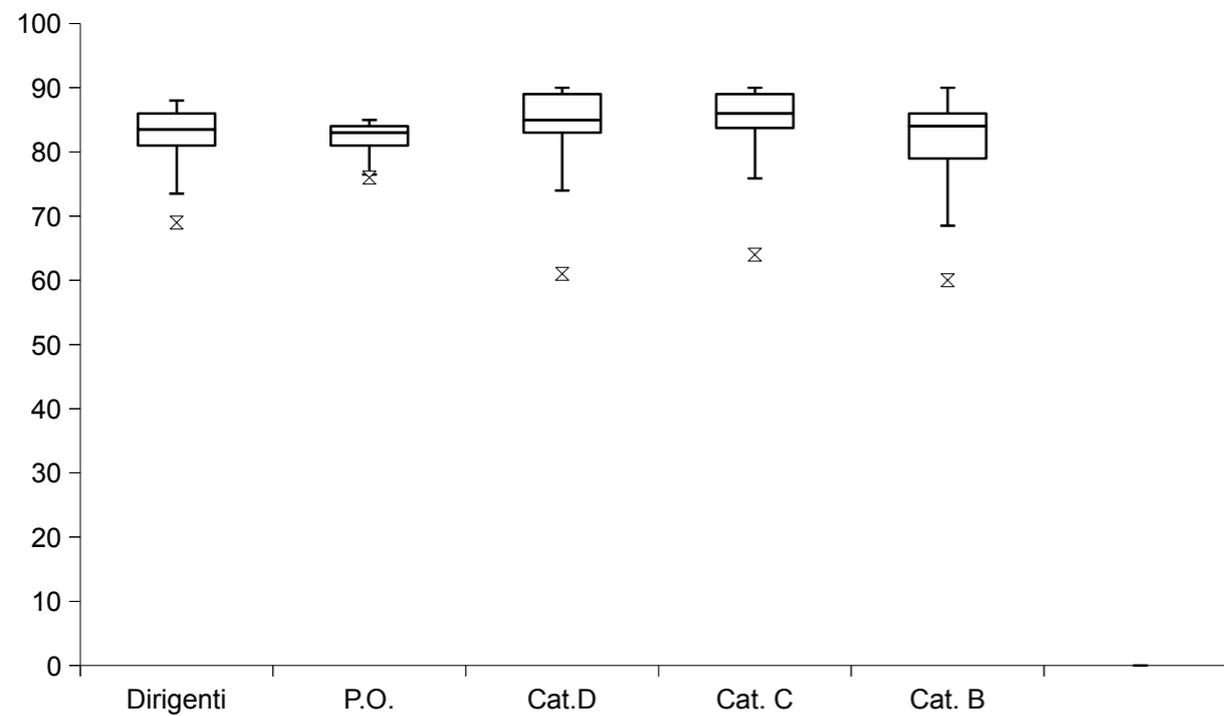


- AP - Polizia Municipale
- CB - Coordinamento processi trasversali
- DF - Direzione Risorse Finanziarie
- DI - Direzione Servizi Infrastrutturali
- DP - Direzione Persone e Famiglia
- DR - Direzione Servizi ai Cittadini
- DT - Direzione Servizi Territorio
- IT - Ufficio Innovazione Tecnologica
- PE - Ufficio Risorse Umane
- SG - Segreteria Generale
- UL - Ufficio Legale

La media complessiva di raggiungimento degli obiettivi individuali e'

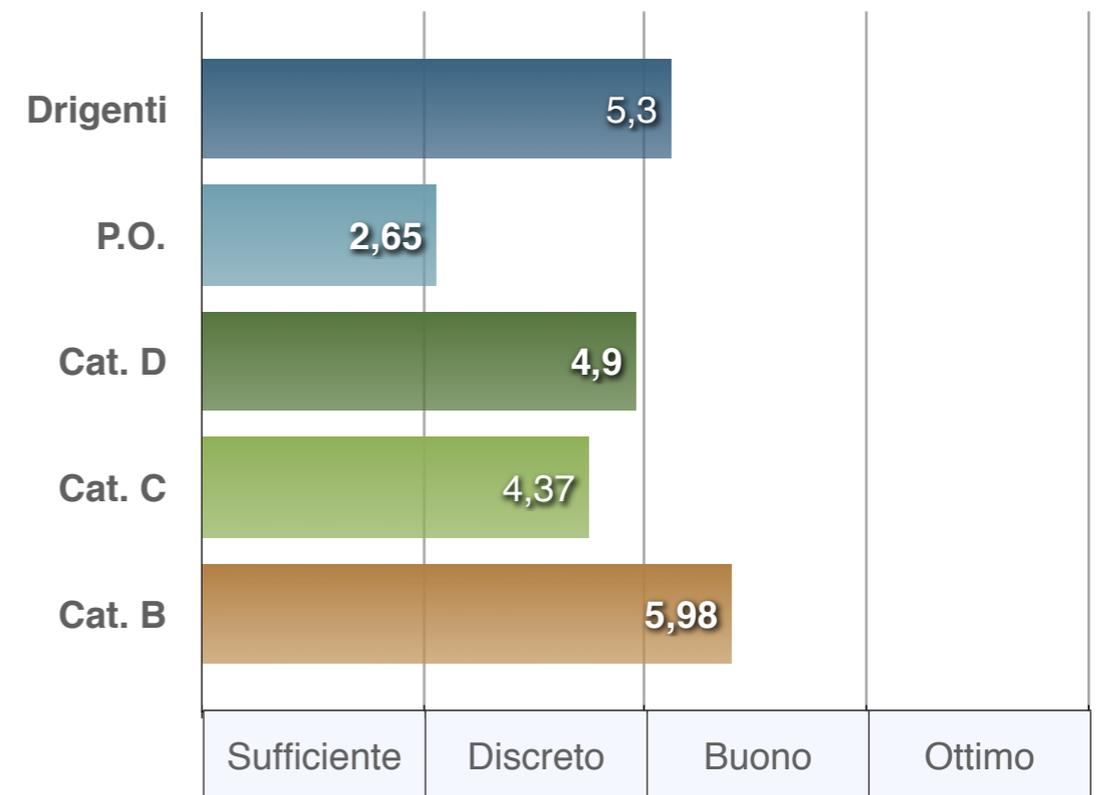
**89%**

# Il grado di differenziazione delle valutazioni



	Dirigenti	P.O.	Cat. D	Cat. C	Cat. B
<b>Media</b>	82,13	82,09	85,13	85,60	81,85
<b>Minimo</b>	69	76	61	64	60
<b>Massimo</b>	88	85	90	90	90
<b>Deviazione Standard</b>	5,30	2,65	4,90	4,37	5,98
<b>Q1</b>	81	81	83	83,75	79
<b>Mediana</b>	83,5	83	85	86	84
<b>Q2</b>	86	84	89	89	86

Grado di differenziazione delle valutazioni all'interno della varie categorie.



In media il grado di differenziazione delle valutazioni e'

**DISCRETO**



Grazie per aver esaminato questa Relazione! Ci piacerebbe sapere la tua opinione a riguardo. Compili un breve questionario cliccando [qui](#).

*Redazione a cura della Direzione Operativa - giugno 2012*