



COMUNE DI REGGELLO

Relazione sulla performance

2020

1. PRESENTAZIONE

La relazione annuale sulla performance, prevista dall'art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 150/2009, così come modificato dal D.Lgs. 74/2017, costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini ed agli stakeholders interni ed esterni i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Il Comune di Reggello ha adottato il Piano della Performance 2020 con deliberazione Giunta Comunale n. 112 del 30/09/2020 avente ad oggetto "Integrazione al Piano Esecutivo di Gestione ex art. 169 c.3 bis del d.lgs. n.267/2000 con la individuazione degli obiettivi gestionali, del Piano dettagliato degli Obiettivi e dei servizi suscettibili di incremento delle risorse economiche ex art. 67 commi 4 e 5 lett. b) del c.c.n.l. del 21/05/2018" come documento programmatico nel quale, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi su cui si baserà la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance dell'Amministrazione comunale.

Per il Comune di Reggello il ciclo della performance si articola secondo quanto riportato nel sistema della performance approvato dall'Ente.

Alla base del ciclo di gestione della performance si trovano i diversi atti di programmazione che nel loro insieme costituiscono il piano della performance dell'Ente.

2. RELAZIONE

2.1 – I RISULTATI RAGGIUNTI

Come certificato dal Nucleo di Valutazione, il grado di realizzazione complessivo degli obiettivi di PEG per l'anno 2020 è pari al 100%.

2.2 – OBIETTIVI STRATEGICI

La gestione 2020 è stata caratterizzata dalla formulazione di obiettivi di struttura assegnati ai responsabili di posizione organizzativa con delibera di G.M. n. 112 del 30/09/2020.

Sulla definizione degli obiettivi per l'anno 2020 ha influito il protrarsi dell'emergenza COVID-19, perdurata per tutto l'anno a partire dal mese di marzo.

Come rilevato dal Nucleo di Valutazione, in relazione agli obiettivi individuati nel 2020, l'emergenza Coronavirus e la connessa attivazione generalizzata e coattiva dello *smart working* ha determinato cambiamenti repentini e imprevisti nell'organizzazione del lavoro che hanno inciso anche sulla individuazione delle priorità e sulle scelte strategiche dell'amministrazione.

In particolare, l'emergenza sanitaria ha condotto alla predisposizione del PEG/Piano Performance contenente la definizione di obiettivi miranti al mantenimento degli standard di erogazione dei servizi rapportati al complesso e difficile momento socio-economico.

Inoltre, gli obiettivi 2020 non sono stati oggetto di classificazione (strategici/d'innovazione gestionale ed operativa) e di ponderazione sulla base di pesi differenziati, pertanto sono stati considerati di peso equipollente ai fini della valutazione.

Nello specifico gli obiettivi sono stati così distribuiti:

Struttura	N. Obiettivi di struttura
Affari Generali	2
Lavori Pubblici	3

Polizia Municipale	3
Finanziario	4
Servizi Educativi Culturali e del Territorio	3
Urbanistica ed Edilizia	4

Da un'analisi dettagliata del grado di raggiungimento dei singoli obiettivi si evince un valore alto di raggiungimento degli stessi con n. 19 obiettivi complessivi realizzati al 100%.

2.3 PIANI OPERATIVI

Attraverso il monitoraggio a consuntivo degli obiettivi assegnati alle diverse risorse in base al sistema approvato dall'Ente è possibile valutare l'efficacia dei strumenti adottati ed il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali o di gruppo.

2.4 – OBIETTIVI INDIVIDUALI

La gestione della valutazione della performance individuale, di competenza dei responsabili di posizione organizzativa, ha seguito i criteri indicati nel regolamento di organizzazione e nel sistema della performance deliberati dall'Ente.

In particolare a ciascun dipendente sono stati assegnati obiettivi individuali e/o di struttura in parte collegati agli obiettivi assegnati ai responsabili di posizione organizzativa e in parte legati a proseguire nel processo di maggiore efficacia, efficienza ed economicità dell'attività ordinaria avviato da diversi anni dall'Ente.

Tali obiettivi sono stati assegnati dai Funzionari Responsabili di Posizione Organizzativa alle sottostanti strutture mediante le seguenti determinazioni:

- Settore SECT n. 637 del 19/09/2020;
 - Settore Finanziario n. 644 del 21/09/2020;
 - Settore Urbanistica n. 630 del 10/09/2020;
 - Settore P.M. n. 658 del 25/09/2020;
-

- Settore LL.PP. n. 648 del 22/09/2020;
- Settore AA.GG. n. 668 del 30/09/2020.

3. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

L'attività di programmazione è stata svolta tenendo conto dei caratteri economico-finanziario desumibili dal ciclo di bilancio attuando comunque delle azioni improntate ad una maggiore efficienza ed economicità. Nell'Ente risulta attuato fin dal 2002 il controllo di gestione con invio del referto annuale alla Corte dei Conti. L'Ente inoltre:

- ha rispettato per l'anno 2020 i vincoli di finanza pubblica (equilibri di bilancio);
- non risulta, in base ai parametri di cui al D.M. 28/12/2018 del Ministro dell'Interno, di concerto con il Ministro dell'Economia e Finanze, in condizioni di dissesto finanziario o di deficitarietà strutturale;
- ha conseguito in base al Rendiconto di gestione 2020, approvato con Deliberazione consiliare n. 23 del 29/04/2021, un risultato di amministrazione di € 13.365.114,17.
- ha nel 2020 una percentuale di indebitamento pari al 1,66 % quindi inferiore al parametro dell'10% stabilito dall'art. 204, comma 1, della L. 267/2000 ed in calo rispetto agli anni precedenti;

4. PARI OPPORTUNITÀ – TRASPARENZA – ACCESSO CIVICO

4.1 – PARI OPPORTUNITÀ

L'Amministrazione, pur non avendo sviluppato un bilancio di genere, ha posto sempre molta attenzione al tema legato alle pari opportunità di genere e/o ad attività che attengano al divieto di discriminazione.

Il Piano delle azioni positive per il triennio 2019-2021, approvato con deliberazione di G. M. n. 14 del 2019, si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate. Le azioni positive sono imperniate sulla regola espressa dell'uguaglianza

sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso. Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze.

Le azioni positive, introdotte nel nostro ordinamento con la Legge 125 del 1991, ottengono un definitivo riconoscimento nel Codice delle Pari Opportunità (D.Lgs. n. 198 del 2006 articolo 1) così come riscritto dall'art. 1 del D.Lgs. n. 5 del 2010 che espressamente chiarisce: "*Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato*" (comma 3). La normativa italiana ha diversificato i modelli di azioni positive a seconda che si tratti di realizzarle nel settore privato, ovvero nella Pubblica Amministrazione.

Nel **settore pubblico** il legislatore ha scelto di adottare il modello obbligatorio: ai sensi dell'art. 48 del Decreto legislativo n. 198 del 2006 le Pubbliche Amministrazioni **devono redigere** un Piano di Azioni Positive, di durata triennale, per la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

A seguito dell'istituzione dei "Comitati Unici di Garanzia (C.U.G.) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (L. n. 183/2010, art. 21), il compito di redigere tale piano spetta ai C.U.G.

Il C.U.G. nel Comune di Reggello è stato istituito il 29/03/2011 con Determinazione n. 120, U.O. Gestione del Personale, Affari Generali. Con deliberazioni di Giunta Comunale n. 110 del 24/09/2015 e n. 40 del 04/04/2018 si è provveduto all'integrazione della composizione e alla sostituzione del Presidente del Comitato in argomento.

Da ultimo, con deliberazione n. 118 del 10/11/2021 si è proceduto al rinnovo del C.U.G., in conseguenza all'intervenuta sostituzione di due componenti, cessati per pensionamento e della nomina del nuovo Presidente.

Al suddetto comitato sono esplicitamente assegnati dalla legge compiti propositivi, consultivi e di verifica su tutte le tematiche legate alle discriminazioni di genere, oltre che ad ogni altra forma di discriminazione, diretta o indiretta.

Il C.U.G ha pertanto elaborato le seguenti **linee di azione** ai fini della realizzazione del Piano triennale di Azioni Positive per il Comune di Reggello. Coerentemente con la

normativa comunitaria e nazionale che indica la promozione dell'uguaglianza di genere, della parità e delle pari opportunità a tutti i livelli di governo, tale proposta, **in continuità con il precedente Piano di Azioni Positive**, conferma l'attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, ponendo una particolare attenzione al benessere lavorativo, nel rispetto della recente normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro. A tal fine, con la predisposizione del nuovo Piano, si è inteso elaborare una strategia di sensibilizzazione e conoscenza sui temi di pari opportunità, di contrasto alle discriminazioni e di benessere dei luoghi di lavoro, in particolare con l'obiettivo di conoscere e combattere lo stress lavoro – correlato, così come dettato dall'Accordo europeo sullo stress del 2004.

Le azioni positive sono impiegate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso. Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze.

Le azioni del P.A.P potranno essere modificate, integrate e ampliate nel corso del triennio, sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che emergeranno, con appositi provvedimenti deliberativi.

Obiettivi e azioni positive da adottare secondo il vigente P.A.P.

- ✓ AZIONE POSITIVA 1: PARI OPPORTUNITÀ IN MATERIA DI FORMAZIONE, AGGIORNAMENTO E QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE.
 - ✓ AZIONE POSITIVA 2: FLESSIBILITÀ ORARIA, PERMESSI, ASPETTATIVE, CONGEDI.
 - ✓ AZIONE POSITIVA 3: GARANTIRE PARI OPPORTUNITA NEL LAVORO E NELLO SVILUPPO DI CARRIERA E PROFESSIONALITA'.
 - ✓ AZIONE POSITIVA 4: INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE SULLE PARI OPPORTUNITA' E DIFFUSIONE DI UNA CULTURA DELLA PARITA'.
-

- ✓ AZIONE POSITIVA 5: PROMUOVERE L'UTILIZZO DI UN CORRETTO LINGUAGGIO DI GENERE NEGLI ATTI E NEI DOCUMENTI AMMINISTRATIVI.

4.2 – TRASPARENZA E ACCESSO CIVICO

Con le modifiche apportate dal D.Lgs. 97/2016 (c.d. F.O.I.A.) alla normativa in tema di lotta alla corruzione ed in particolare al decreto trasparenza di cui al D.lgs. 33/2013 il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità viene unificato nel Piano triennale di Prevenzione della Corruzione di cui diventa specifica ed autonoma sezione.

Con le modifiche normative viene confermato lo stretto collegamento del Piano Triennale per la Prevenzione e della Corruzione e della Trasparenza con gli altri strumenti di programmazione, prevedendo altresì un meccanismo di controllo con il monitoraggio del diritto di accesso civico.

In coerenza con quanto previsto dalla delibera ANAC n. 1309 del 2016, successivamente alle modifiche apportate all'art. 5 del D.Lgs. 33/2013, il Responsabile della Trasparenza controlla ed assicura la regolare attuazione dell'accesso civico.

In particolare, in osservanza con le citate linee guida rilasciate dall'ANAC in tema di accesso civico generalizzato e con la circolare ministeriale, con Delibera C.C. n. 97 del 27/01/2017 è stato approvato il regolamento unico di accesso civico e accesso agli atti del Comune.

L'Ente ha poi provveduto ad adeguare la struttura della sezione Amministrazione Trasparente alla nuova disciplina dettata dal D.Lgs. 97/2016 che ha modificato il D.Lgs. 33/2013.

5. UNIONE DEI COMUNI E GESTIONI ASSOCIATE

L'Amministrazione Comunale, in un'ottica di continua e sempre maggiore collaborazione con l'Unione dei Comuni e con gli altri Comuni facenti parte dell'Unione, ha mantenuto e rafforzato negli anni le gestioni associate attivate.

Si dà atto che nel 2020, nelle risultanze di cui alla deliberazione C.C. n. 61 del 31/07/2020, si è formalizzata la volontà espressa dalla Conferenza Zonale Integrata di avviare l'iter per la costituzione del consorzio "Società della Salute Fiorentina Sud-Est".

Il nuovo Consorzio Società della Salute (SdS), i cui atti costitutivi sono stati approvati con deliberazione del Consiglio Comunale di Reggello n. 106/2020, verrà ad unificare le attività socio-assistenziali, socio-sanitarie e sanitarie territoriali dei comuni della zona Distretto e costituirà il luogo di integrazione tra Azienda Sanitaria e il Comune, in cui le competenze degli Enti si integrano per programmare e gestire i servizi, nel rispetto dei ruoli e delle prerogative di ciascuno, ma lavorando in modo sinergico.

Come esplicitato nell'atto costitutivo, la Società della Salute appare anche come lo strumento migliore per coinvolgere e favorire la partecipazione delle comunità.

Per effetto di quanto sopra, con deliberazione n. 96 del 30/11/2020, successivamente confermata con deliberazione n. 105 del 29/12/2020, il Consiglio Comunale di Reggello ha deliberato il recesso dalla funzione associata svolta nell'ambito della Unione dei Comuni del Valdarno/Valdisieve concernente la programmazione e gestione del sistema integrato dei servizi sociali, la cui gestione era effettiva dal 1° gennaio 2020 con la piena integrazione professionale, amministrativa e contabile dei due presidi di Pontassieve e Reggello ai sensi dell'art. 10 comma 1 lett. r) del vigente Statuto della Unione.

Chiariti gli ultimi sviluppi riguardanti l'area sociale dell'Ente, dall'analisi delle gestioni associate avviate nel corso degli anni emerge un sistema di *governance* che ha inteso realizzare la più ampia condivisione e correlazione tra programmazione, valutazione, controllo e rendicontazione, oltre a garantire sia una maggiore quantità e qualità dei servizi erogati che un risparmio sui costi di funzionamento.

6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

6.1 – FASI, SOGGETTI, TEMPI E RESPONSABILITÀ

La struttura demandata a svolgere all'interno dell'Ente un'attività di supporto per l'attuazione del ciclo della performance ha tenuto conto degli indirizzi strategici definiti dal Sindaco con il programma di mandato e dall'Amministrazione attraverso il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2020-2022. Successivamente si è provveduto a definire gli obiettivi di PEG con i Responsabili di Posizione Organizzativa e questi ultimi hanno definito gli obiettivi di struttura o individuali per il personale assegnato alla propria struttura.

Tale attività è stata sviluppata sulla base di due modelli:

- modello "top-down" in cui l'Organo Politico ha proceduto alla definizione degli obiettivi e li ha condivisi con i responsabili di posizione organizzativa;
- modello "botton-up" in cui gli attori della gestione titolari di posizione organizzativa hanno partecipato alla formulazione e definizione degli obiettivi che, attraverso una serie di passaggi successivi, sono stati formalizzati al Sindaco e/o all'Assessore di riferimento.

L'adozione di una metodologia di definizione degli obiettivi di gestione di tipo "misto", quale quella adottata dall'Ente, ha consentito, nella fase di negoziazione tra la Giunta e i Responsabili di posizione organizzativa e nella maggior parte dei casi, di giungere ad una condivisione degli obiettivi da raggiungere in funzione delle priorità dell'Ente.

Gli obiettivi sono stati sviluppati attraverso le schede di dettaglio contenenti specifiche aree per la descrizione degli obiettivi, la definizione del piano dei tempi e l'individuazione di parametri di valutazione temporali e quantitativi.

La definizione degli obiettivi di PEG per l'anno 2020 ha inevitabilmente risentito dell'emergenza Covid-19, la quale ha influito sulla individuazione delle priorità e sulle scelte strategiche.

L'attività di misurazione della realizzazione degli obiettivi è stata effettuata secondo i principi previsti dal Sistema della performance.

In mancanza di una ponderazione, gli obiettivi sono stati considerati dal Nucleo di Valutazione equipollenti ai fini della valutazione. Nel 2020, non è stato effettuato un monitoraggio intermedio in quanto gli obiettivi sono stati approvati in ritardo anche se è stato svolto comunque un monitoraggio informale atto a monitorare l'andamento delle attività in base a quanto esposto verbalmente dal Responsabile di posizione organizzativa.

In particolare, sulla base di apposito report compilato da ciascun Responsabile di Settore – titolare posizione organizzativa, è stato trasmesso al Nucleo di Valutazione un monitoraggio sul grado di raggiungimento degli obiettivi, atto a verificare l'andamento delle attività ed eventuali scostamenti.

Ad oggi si è conclusa la valutazione degli obiettivi raggiunti a livello di Ente, di struttura e di unità operative per quanto riguarda l'annualità 2020.

6.2 – PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

Occorre lavorare sempre di più sulla programmazione ed in particolare rendere più tempestiva e accurata la fase di predisposizione degli obiettivi e di individuazione di specifici indicatori che dovranno essere sempre più misurabili e quantificabili, ciò anche in considerazione di un monitoraggio intermedio in corso di anno da effettuarsi in aggiunta a quello finale e conclusivo ad opera del Nucleo in Valutazione.

Deve inoltre essere rafforzato il legame con altri strumenti di programmazione recentemente introdotti dal legislatore quale il Documento Unico di programmazione (D.U.P.) che ha una forte valenza strategica ma la cui operatività per gli Enti della nostra dimensione non è ancora ben definito.

Peculiare difficoltà del Comune di Reggello si conferma quella di una dotazione organica largamente sottodotata con rapporto dipendenti/abitanti pari 1/200 quando per gli Enti della nostra dimensione demografica sarebbe 1/145: i numeri rappresentano impietosamente la difficoltà di governare una macchina amministrativa complessa come quella di un Comune di oltre 16.000 abitanti con una forza lavoro idonea per un Comune più piccolo di oltre un terzo.

A quanto sopra si aggiungono le difficili condizioni di finanza pubblica che hanno reso incerto negli ultimi anni il quadro nel quale l'Ente Locale è chiamato a muoversi con conseguente difficoltà nella predisposizione dei bilanci di previsione.

Le sopra esposte difficoltà si sono manifestate con ancor più evidenza con l'emergenza sanitaria che ha colpito l'anno 2020; il protrarsi dello stato di emergenza per tutto l'anno ha infatti accentuato le criticità economico-finanziarie determinate da una drastica riduzione dei proventi ordinari e finanziari dell'Ente.

Senza mettere in dubbio l'indispensabilità degli strumenti della programmazione della performance, con le novità normative introdotte a partire dal 2020 in materia di lavoro agile con l'art. 263 del Decreto-Legge 19 maggio 2020, n. 34 convertito con modificazioni in Legge 17 luglio 2020, n. 77, è stato dato nuovo impulso alla gestione del ciclo della performance, considerato che nell'ambito delle modifiche apportate alla disciplina del lavoro agile di cui all'art. 14 della Legge 7 agosto 2015 n. 124 è stata in particolare prevista la predisposizione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (c.d. POLA) quale sezione del Piano della Performance.

Ma sul punto deve essere inoltre e soprattutto segnalato che entro il 31 gennaio 2022 ogni amministrazione dovrà presentare il nuovo Piano Integrato di Attività e Organizzazione (c.d. PIAO), all'interno del quale confluirà tra gli altri anche il Pola per il lavoro agile. Nello specifico si tratta di un documento di programmazione unico che dovrà prendere il posto, accorpandoli, di altri strumenti di programmazione, quali i piani della performance/PEG, del lavoro agile, della parità di genere, dell'anticorruzione, con il quale il legislatore ha inteso snellire e potenziare tutta l'attività di programmazione ed assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, migliorando la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese.
