



COMUNE DI REGGELLO

Relazione sulla performance

2021

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 2021 con deliberazione Giunta Comunale n. 72 del 30/06/2021 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 con deliberazione di Giunta Municipale n. 124 del 22/06/2011 ad oggetto "Approvazione del sistema di valutazione dei Responsabili di posizione organizzativa e sistema permanente di valutazione dei dipendenti". Per i titolari di Posizione Organizzativa tale disciplina deve essere letta in combinato con quanto stabilito nelle deliberazioni di Giunta Municipale n. 55/2019 ad oggetto "Approvazione dei criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa, conferma dell'organigramma dell'Ente e approvazione delle modifiche al sistema di pesatura delle posizioni organizzative" e da ultimo n. 115/2021 ad oggetto "Approvazione della disciplina di dettaglio per la quantificazione degli importi della indennità di risultato da corrispondere agli incaricati di posizione organizzativa per il biennio 2020-2021".

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 2021 è pari al 99,36%, quale conseguenza dello scostamento, totale o parziale, dei risultati rispetto agli obiettivi programmati.

2.2 – OBIETTIVI STRATEGICI

La gestione 2021 è stata caratterizzata dalla formulazione di obiettivi strategici e d'innovazione operativa e gestionale assegnati ai responsabili di posizione organizzativa con delibera di G.M. n. 72 del 30/06/2021. Nello specifico gli obiettivi sono stati così distribuiti:

Struttura	N. Obiettivi di struttura	N. Obiettivi strategici	N. Obiettivi d'innovazione gestionale ed operativa
Affari Generali	4	1	3
Lavori Pubblici	3	3	0
Polizia Municipale	3	2	1
Finanziario	3	0	3
Servizi Educativi Culturali e del Territorio	3	1	2
Urbanistica ed Edilizia	4	4	0

Anche sulla definizione e realizzazione degli obiettivi di PEG per l'anno 2021 ha influito il protrarsi dello stato di emergenza COVID-19, perdurato per l'intero anno.

In particolare, gli effetti dell'emergenza sanitaria da Covid-19 si sono riversati nella gestione del ciclo della performance, in termini di ritardi nella conclusione di procedimenti e di accertamenti di minori entrate a cui si sono accompagnate scelte di

investimento correlate alle misure straordinarie introdotte dai successivi Decreti-Legge “Semplificazioni”, “Riaperture” e “Rilancio”, miranti a garantire:

- sostegno alle imprese e all'economia,
- interventi a tutela del lavoro, della salute e della sicurezza,
- il mantenimento degli standard di erogazione dei servizi da parte degli Enti territoriali rapportati al complesso e difficile momento socio-economico,
- ed il ristoro dei settori maggiormente colpiti dall'emergenza epidemiologica Covid-19.

Da un'analisi dettagliata del grado di raggiungimento dei singoli obiettivi si evince un valore medio alto di raggiungimento degli stessi con n. 16 obiettivi realizzati al 100% (pari all' 80% degli obiettivi complessivi), n. 2 obiettivi realizzati tra il 99% e l'80% (pari al 10%) e n. 2 obiettivi realizzati meno dell'80% (pari al 10%). La valutazione complessiva ponderata per il peso dell'obiettivo è pari al 94,22%.

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. 426 del 24/06/2021;
-

- Settore Finanziario n. 424 del 23/06/2021;
- Settore Urbanistica n. 308 del 27/04/2021;
- Settore P.M. n. 429 del 25/06/2021;
- Settore LL.PP. n. 356 del 24/05/2021;
- Settore AA.GG. n. 436 del 28/06/2021.

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 2021 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 2021, approvato con Deliberazione consiliare n. 42 del 20/06/2022, un risultato di amministrazione di € 14.614.890,42.
- ha nel 2021 una percentuale di indebitamento pari al 1,42% 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.

In particolare, con il Piano delle azioni positive per il triennio 2022-2024, adottato con deliberazione di G.M. n. 132/2021 ed approvato in via definitiva con deliberazione di

G.M. n. 9 del 2022, l'Amministrazione intende consolidare e potenziare nell'arco del triennio di riferimento i seguenti obiettivi:

- creare un ambiente di lavoro improntato al "benessere organizzativo", inteso come la capacità di un'organizzazione di essere non solo efficace e produttiva, ma anche di crescere e svilupparsi, alimentando costruttivamente la convivenza sociale di chi lavora mantenendo e migliorando il grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa;

- migliorare il livello di performance dell'Ente, poiché, quando le persone risultano coinvolte e valorizzate e possono accrescere le proprie competenze e condividerle, il clima e l'atmosfera prevalente nell'organizzazione renderanno più facile il loro benessere sul luogo di lavoro e questo, a sua volta, farà crescere l'organizzazione e migliorerà i suoi risultati.

Le azioni positive, introdotte nel nostro ordinamento con la Legge 125 del 1991, hanno ottenuto 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 in cui si stabilisce espressamente che: "*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 Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel Comune di Reggello è stato istituito il 29/03/2011 con Determinazione n. 120, U.O. Gestione del Personale, Affari Generali e

integrato con deliberazioni di Giunta Comunale n. 110 del 24/09/2015 e n. 40 del 04/04/2018, con le quali si è proceduto alla nomina del nuovo Presidente.

Da ultimo, a seguito della intervenuta sostituzione di due ulteriori componenti cessati dal servizio, con deliberazione di Giunta Comunale n. 118 del 10/11/2021, si è proceduto al rinnovo del Comitato ed alla nomina del nuovo Presidente.

Al C.U.G. 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 suddetto Comitato ha pertanto elaborato le **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, la proposta del C.U.G., **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.

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. sono le seguenti:

- ✓ 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.

Viene così 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 e procede all'aggiornamento dei suoi contenuti.

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.

In merito si ricorda che con deliberazione C.C. n. 61 del 31/07/2020 il Comune di Reggello aveva formalizzato l'avvio dell'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 successiva deliberazione del Consiglio Comunale di Reggello n. 106/2020, dovrà unificare le attività socio-assistenziali, socio-sanitarie e sanitarie territoriali dei comuni della zona Distretto e costituirà il luogo di integrazione tra l'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.

Con deliberazione C.C. n. 96 del 30/11/2020, successivamente confermata con deliberazione C.C. n. 105 del 29/12/2020, veniva pertanto deliberato il recesso del Comune di Reggello 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).

Più specificamente, a decorrere dal 1/11/2017 le funzioni in materia di servizi sociali sono state trasferite in gestione associata in ambito Unione; dal 1/1/2021 nelle funzioni inerenti il servizio di Assistenza Sociale in capo alla Gestione Associata UNISAS è subentrato il nuovo Consorzio Società della Salute Fiorentina Sud Est, con trasferimento effettivo dei servizi previsto entro il II° semestre 2022.

Chiariti i suddetti 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.) 2021-2023. 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.

Come anticipato nelle pagine che precedono, la definizione degli obiettivi di PEG ha risentito anche per l'anno 2021 degli effetti dell'emergenza Covid-19, la quale ha inevitabilmente 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 particolare, pur non essendo stato fatto un monitoraggio intermedio sul grado di raggiungimento degli obiettivi, è stato svolto comunque un monitoraggio informale da

parte di ciascun Responsabile di Settore – titolare di posizione organizzativa, al fine di verificare l'andamento delle attività.

In relazione al monitoraggio finale al 31/12/2021, sulla base di apposite schede dettagliate compilate da ciascun Responsabile di Settore - titolare di posizione organizzativa accompagnate da documentazione comprovante lo stato di avanzamento, è stato trasmesso al Nucleo di Valutazione un report 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 2021.

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

Si ribadisce l'importanza di 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 quale il Documento Unico di programmazione (D.U.P.) che ha una forte valenza strategica, come conferma la previsione dell'articolo 6 del D.L. 80/2021 (convertito in legge 113/2021) che ha introdotto nel nostro ordinamento il nuovo adempimento semplificato del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.), il quale sopprime e assorbe i vari strumenti di programmazione correlati alla documentazione strategica di bilancio, tra cui il Pola per il lavoro agile e il Piano della performance del quale il Pola costituisce una sezione.

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, ulteriormente aggravatesi negli ultimi due anni con l'emergenza sanitaria iniziata nel marzo 2020, 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; lo stato di emergenza e la crisi economica che ha colpito il tessuto economico e sociale ha infatti accentuato le criticità dell'Ente determinate da una drastica riduzione dei proventi ordinari (tributari e non).