



COMUNE DI REGGELLO

Relazione sulla performance

2018

1. PRESENTAZIONE

La relazione sulla performance prevista dall'art. 10, comma, lettera b), del decreto Brunetta 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 2018-2020 come documento programmatico triennale 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 del PEG è pari al 99,09% ma valutato al 99,56% in quanto per diversi obiettivi il raggiungimento parziale è derivato da fattori esterni non imputabili al responsabile di P.O..

2.2 – OBIETTIVI STRATEGICI

La gestione 2018 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. 98/2018. 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	3	1	2
Lavori Pubblici	5	5	0
Polizia Municipale	4	3	1
Finanziario	4	0	4
Servizi Ed. Culturali e del Ter.	3	0	3
Urbanistica ed Edilizia	3	1	2

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

(pari all' 86% degli obiettivi complessivi), n. 2 obiettivi realizzati dall'80% al 99% (pari al 10%), con n. 1 obiettivi realizzati meno dell'80% (pari al 4%). La valutazione complessiva ponderata per il peso dell'obiettivo è pari al 99,09%.

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.

Complessivamente si può evidenziare un buon risultato raggiunto dalle singole strutture e/o dal singolo dipendente in merito agli obiettivi assegnati.

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 anche per l'anno 2018 i vincoli di finanza pubblica (pareggio 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 2018, approvato con Deliberazione consiliare n. 38 del 18/04/2019, un risultato di amministrazione di € 9.219.278,69.
- ha nel 2018 una percentuale di indebitamento pari al 2,04 % 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 OPPORTUNITA – 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.

Con deliberazione di G. M. n.176 del 2015 è stato approvato il Piano delle azioni positive che 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: le Pubbliche Amministrazioni **devono redigere** un piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità, ai sensi dell'art. 48 del Decreto legislativo n. 198 del 2006:

- devono riservare alle donne almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso;
- devono adottare propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra donne e uomini sul lavoro;
- devono garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale, in rapporto proporzionale alla loro presenza nella singola amministrazione, adottando tutte le misure organizzative atte a facilitarne la partecipazione e consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- devono adottare tutte le misure per attuare le direttive della Unione europea in materia di pari opportunità (art. 57 decreto legislativo n. 165 del 2001).

Il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni è stato istituito il 29/03/2011 con Determinazione n. 120, U.O. Gestione del Personale, Affari Generali. 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 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 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

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

La sezione del piano relativo alla trasparenza e all'accesso civico è redatta con coerenza con quanto previsto dalla delibera ANAC.

Vi è un collegamento del piano triennale per la prevenzione e della corruzione e della trasparenza con gli altri strumenti di programmazione.

L'Ente ha 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.

In coerenza con le linee guida rilasciate dall'ANAC in tema di accesso civico generalizzato e con la circolare ministeriale è stato redatto un nuovo regolamento unico di accesso civico e accesso agli atti del Comune.

5. UNIONE DEI COMUNI E GESTIONI ASSOCIATE

L'Amministrazione Comunale insieme all'Unione dei Comune e alle altre Amministrazioni aderenti all'Unione, ha avviato una politica di integrazione che si è concretizzata nel mantenimento e/o nell'avvio di importanti gestioni associate (e di altre ne è stata prevista l'attivazione negli anni successivi) atte 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 la Relazione Previsionale e Programmatica. Successivamente si è provveduto ad definire gli obiettivi

di PEG con i Responsabili di Posizione Organizzativa e quest'ultimo 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 suddivisi in obiettivi strategici ed obiettivi d'innovazione organizzativa e gestionale e 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.

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

Nel 2017 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.

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 2017.

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

Occorre pertanto lavorare sempre di più sulla programmazione ed in particolare nella fase di predisposizione degli obiettivi in vista anche di un monitoraggio intermedio in corso di anno 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 consistenza non è ancora ben definito.

A questo 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.

E, peculiare difficoltà del Comune di Reggello, è 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.

Occorre sottolineare che il focus di questi anni non è stato certo rappresentato dalla gestione del ciclo della performance in quanto venuti meno sostanzialmente una gran parte degli elementi costitutivi della riforma Brunetta con il D.L. 78/2010 e il conseguente blocco della contrattazione nazionale e aziendale. La parte della riforma Brunetta sopravvissuta alla legislazione del 2010 è stata quella legata alla produzione di documenti spesso necessari per erogare una produttività media c.d. libera (lorda) che per il 2017 si attesta intorno ai 400 euro a dipendente con gravi interrogativi sul rapporto costo efficacia di quanto oggi è sopravvissuto della riforma del 2009.

Senza mettere in dubbio l'indispensabilità degli strumenti della programmazione della performance anche alla luce di un auspicato sblocco della contrattazione nazionale, siamo in attesa di comprendere come la riforma del D. Lgs. N.165 del 2001 ad opera del D. Lgs. n.75 del 2017 (c.d. legge Madia) e di tutto il sistema di valutazione impatti sul sistema della performance degli Enti Locali, atteso che la operatività è subordinata ad una seria di intese che dovranno essere raggiunte in Conferenza unificata Stato Autonomie Locali.
