



**COMUNE DI REGGELLO**

# **Relazione sulla performance**

**2019**

---

## **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 2019 con deliberazione di Giunta Comunale n. 110 del 18/09/2019 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" e n. 127 del 23/10/2019 per l'individuazione del Piano Dettagliato degli Obiettivi e dei Servizi suscettibili di incremento delle risorse economiche, come documenti programmatici nei 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 95,52% ma valutato al 99,09% in quanto per alcuni obiettivi il raggiungimento parziale è derivato da fattori esterni non imputabili al responsabile di P.O..

### 2.2 – OBIETTIVI STRATEGICI

---

La gestione 2019 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. 110 del 18/09/2019. 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	4	2	2
Polizia Municipale	4	3	1
Finanziario	3	1	2
Servizi Educativi Culturali e del Territorio	4	3	1
Urbanistica ed Edilizia	4	3	1

Da un'analisi dettagliata del grado di raggiungimento dei singoli obiettivi si evince un valore medio alto di raggiungimento degli stessi con n. 20 obiettivi realizzati al 100% (pari all' 90,9% degli obiettivi complessivi), n. 2 obiettivi realizzati meno dell'80% (pari

---

al 9,1%). La valutazione complessiva ponderata per il peso dell'obiettivo è pari al 95,52%.

### **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. 823 e 825 del 08/10/2019;
- Settore Finanziario n. 797 del 02/10/2019;
- Settore Urbanistica n. 775 del 24/09/2019;
- Settore P.M. n. 794 del 01/10/2019;
- Settore LL.PP. n. 866 del 21/10/2019;
- Settore AA.GG. n. 875 del 23/10/2019;

---

## **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 2019 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 2019, approvato con Deliberazione consiliare n. 28 del 09/06/2020, un risultato di amministrazione di € 12.272.515,15.
- ha nel 2019 una percentuale di indebitamento pari al 1,91 % 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.

Con deliberazione di G. M. n.14 del 2019 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 imperniata 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**

---

All'interno del Piano triennale di Prevenzione della Corruzione vi è una specifica sezione costituita dal programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità. Si tratta di una sezione unica relativa alla trasparenza e all'accesso civico, in coerenza con quanto previsto dalla delibera ANAC ed in applicazione del Decreto Legislativo n. 33 del 2013 il cui art. 5 prevede che il Responsabile della Trasparenza controlli ed assicuri la regolare attuazione dell'accesso civico.

Vi è un 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.

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, sostituendone integralmente l'art. 5 ed introducendo al comma 2 un ulteriore art. 5 bis.

In coerenza con le linee guida rilasciate dall'ANAC in tema di accesso civico generalizzato, è stato approvato con Delibera C.C. n. 97 del 27/10/2017 il regolamento dell'accesso civico e dell'accesso agli atti.

---

#### **5. UNIONE DEI COMUNI E GESTIONI ASSOCIATE**

---

L'Amministrazione, attraverso una sempre maggiore collaborazione con l'Unione dei Comuni e gli altri Comuni facenti parte dell'Unione, lavora per sviluppare ulteriormente il sistema di governance interna attraverso sia un maggior coinvolgimento della parte politica intesa come attento e ricettivo interlocutore che una maggiore partecipazione attiva dei responsabili di posizione organizzativa atta a promuovere la misurabilità degli obiettivi. Questi due aspetti se sviluppati sono in grado di migliorare progressivamente il rapporto tra risorse disponibili e bisogni della collettività amministrata. Punto di forza del percorso avviato dall'Amministrazione è, da una parte, aver partecipato ad un percorso condiviso con l'Unione dei Comuni e con gli altri Comuni aderenti all'Unione, dall'altra aver ridefinito il ciclo delle performance basato su una stretta concatenazione tra diversi

---



livelli di programmazione e una maggiore correlazione tra programmazione, realizzazione, valutazione, controllo e rendicontazione.

Numerose al 2019, risultano essere le gestioni associate attivate in ambito Unione: l'ultima, in ordine cronologico è quella di cui alla deliberazione G.M. n. 61 del 22/05/2019 con la quale si è provveduto all'attivazione della funzione in materia di "progettazione e gestione dei sistemi di misurazione e valutazione", a decorrere dalla data del 1° gennaio 2020.

---

## **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 D.U.P. 2019-2021. 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 2019 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 2019.

## **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.

Le difficili condizioni di finanza pubblica 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 gli anni antecedenti al 2019 si è attestata 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.

---