



**COMUNE DI REGGELLO**

**Relazione sulla performance**

**2016**

## **1. PRESENTAZIONE**

---

Il presente documento compone la Relazione sulla performance del Comune di Reggello redatto in linea con quanto previsto dall'art. 10 comma 1.b del decreto legislativo 150/2009 e in base a quanto previsto dalla Delibera CIVIT n. 5/2012 (oggi ANAC).

Attraverso la presente relazione si intende evidenziare sia l'applicazione dell'intero ciclo della performance da parte dell'Ente che esplicitare i risultati organizzativi ed individuali raggiunti nel corso del 2016.

---

---

## **2. RELAZIONE**

---

### **2.1 – I RISULTATI RAGGIUNTI**

---

Da una prima analisi delle informazioni raccolte ed elaborate dall'Amministrazione è emerso che tutti gli obiettivi strategici ed operativi, ad eccezione di un obiettivo, sono risultati in linea con quanto programmato.

In sintesi nel 2016 le attività svolte hanno condotto a:

- rafforzare il legame tra l'Amministrazione e l'Unione dei Comuni, garantendo una maggiore integrazione tra le diverse aree territoriali;
- migliorare l'efficace, l'efficienza e l'economicità dei servizi erogati attraverso una maggiore razionalizzazione degli stessi e/o attraverso la gestione in forma associata;
- incrementare la comunicazione istituzionale e la trasparenza dell'azione e dell'organizzazione dell'ente attraverso il proprio sito internet.

### **2.2 – LE CRITICITÀ E LE OPPORTUNITÀ**

---

Nel corso dell'anno 2016 sono emerse alcune criticità, che hanno determinato per un obiettivo programmato un raggiungimento parziale dovuto ad una diversa valutazione della Giunta dell'Unione Valdarno e Valdisieve inerente all'attivazione della gestione associata dei servizi sociali.

### **2.3 – OBIETTIVI STRATEGICI**

---

La gestione 2016 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. 81/2016. 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	3	0
URP e Servizi demografici	4	1	3
Lavori Pubblici	5	3	2
Polizia Municipale	3	2	1
Finanziario	3	1	2
Servizi Ed. Culturali e del Ter.	3	2	1
Servizio Urbanistica ed Edilizia	3	3	0

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 al 67% degli obiettivi complessivi), n. 3 obiettivi realizzati dall'80% al 99% (pari al 13%), con n. 3 obiettivi realizzati meno dell'80% (pari al 13%) e 1 obiettivo non valutabile. La valutazione complessiva ponderata per il peso dell'obiettivo è pari al 92%.

#### **2.4 OBIETTIVI E PIANI OPERATIVI**

---

La recente riforma della Pubblica Amministrazione pone particolare attenzione alla trasparenza nei rapporti tra enti e cittadini. In particolare il d.lgs. 150/2009 ha previsto l'obbligo per le amministrazioni, di predisporre una apposita sezione sul proprio sito internet, che contenga tutte le informazioni concernenti l'organizzazione, gli andamenti

---

gestionali, l'utilizzo delle risorse per il perseguimento dei risultati, nonché l'attività di misurazione e valutazione.

Nel rispetto della norma l'Amministrazione da diversi anni ha implementato il proprio sito internet istituzionale, istituendo la pagina denominata "Amministrazione trasparente" e svolgendo il monitoraggio al 31 gennaio 2017 pubblicato sul sito Istituzionale dell'Ente.

Particolare attenzione è stata dedicata all'attivazione di nuovi processi volti sia al risparmio delle risorse attraverso la smaterializzazione di atti e documenti che alla sempre maggiore partecipazione civile dei cittadini alla vita pubblica.

## **2.5 – 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 2016 il patto di stabilità interno;
-

- non risulta, in base ai parametri di cui al D.M. Interno 24.09.2009, in condizioni di dissesto finanziario o di deficitarietà strutturale;
- ha conseguito in base al Rendiconto di gestione 2016, approvato con Deliberazione consiliare n. 40 del 03/05/2017, un risultato di amministrazione di € 7.507.840,23.
- ha nel 2016 una percentuale di indebitamento pari al 2,50 % quindi inferiore al parametro dell'10% stabilito dall'art. 204, comma 1, della L. 267/2000 ed in calo rispetto agli anni precedenti;

Come accennato dianzi, 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.

---

#### **4. PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO GENERE**

---

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. Se precisa che l'Ente, insieme all'Unione e agli altri Comuni aderenti all'Unione, ha in essere, a decorrere dall'anno 2005, la gestione associata di interventi e servizi in materia di pari opportunità.

Inoltre con deliberazione di G. M. n.176 del 23/12/2015 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 principali azioni sono:

---

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 opportunità nel lavoro e nello sviluppo di carriera e professionalità

azione positiva 4: informazione e formazione del personale sulle pari opportunità e diffusione di una cultura della parità

azione positiva 5: promuovere l'utilizzo di un corretto linguaggio di genere negli atti e nei documenti amministrativi

---

## **5. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**

---

### **5.1 – 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 2016 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 2016.

## **5.2 – 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 2016 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 serie di intese che dovranno essere raggiunte in Conferenza unificata Stato Autonomie Locali.

---