



COMUNE DI REGGELLO

Relazione sulla performance

2024

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 ciclo della performance nel Comune di Reggello si articola secondo quanto riportato nel sistema della performance approvato dall'Ente, con le specificazioni di seguito riportate.

Dall'anno 2024 ha preso avvio nell'ente un nuovo assetto organizzativo che prevede la reintroduzione delle figure dirigenziali (Deliberazione G.M. 68/2023). Per effetto di ciò, il già vigente "Sistema di Valutazione dei Responsabili di Posizione Organizzativa e il sistema permanente di valutazione dei dipendenti" approvato con deliberazione di Giunta Municipale n. 124 del 22/06/2011, che resta applicabile a tutto il personale dipendente non dirigente e non titolare di Elevata Qualificazione, è stato integrato con il nuovo Sistema di Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta Municipale n. 48 del 7/05/2025, relativo alla valutazione del Segretario, dei Dirigenti e dei dipendenti titolari di Elevata Qualificazione (ex Posizioni Organizzative).

L'adozione del nuovo Sistema di Valutazione consente una valutazione con criteri omogenei a tutti i livelli apicali dell'organizzazione.

Più specificamente, la disciplina organica del ciclo di gestione della performance a partire dal 1 gennaio 2024 si articola come segue:

Per il **Segretario Generale** e i **Dirigenti dei Settori** la disciplina del nuovo sistema di valutazione (approvato con delibera GM n. 48 del 2025) deve essere letta in combinato con quanto stabilito nelle seguenti deliberazioni di Giunta Municipale:

1. la delibera di Giunta comunale del 04/08/2023 n. 98 con la quale è stato approvato il sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali;

2 la delibera di Giunta comunale del 06/11/2023 n. 145 con la quale è stata approvata la pesatura delle posizioni dirigenziali effettuata da Nucleo di Valutazione;

3. la deliberazione della Giunta Comunale n. 54 del 14/05/2025 con cui è stata approvata la disciplina per la regolamentazione degli istituti rimessi per il Comune di Reggello, ai sensi dell'art. 35, comma 4, del vigente CCNL personale dirigente dell'Area Funzioni Locali 2019-2021 sottoscritto il 16/07/2024, alla relazione sindacale del Confronto, con particolare riferimento agli articoli 3 e 4 recanti i Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato e la disciplina degli incarichi ad interim e integrazione retribuzione di risultato;

Per i **titolari di Elevata Qualificazione** sia responsabili di Unità Organizzativa Autonoma sia responsabili di Servizi incardinati in un Settore trova applicazione il nuovo sistema di valutazione delle figure apicali (approvato con delibera GM n. 48 del 2025) in combinato con:

- la deliberazione della Giunta Comunale n. 55 del 08/05/2019 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.", nelle risultanze di cui alle modificazioni approvate con deliberazione di G.M. n. 88/2023;

- il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Territoriale (CCDIT) per il Triennio 2023-2025 sottoscritto in data 21/12/2023 con particolare riferimento agli articoli 20 e 21 recanti la disciplina di dettaglio per la quantificazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione e la correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato;

Per quanto riguarda la valutazione del restante **personale dipendente**, come sopra anticipato, viene mantenuto il Sistema di valutazione dei dipendenti, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 124/2011

Premesso quanto sopra, 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, oggi confluito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione

(PIAO), ai sensi dell'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.

Il Comune di Reggello ha adottato il Piano della Performance per l'anno 2024 con l'approvazione del PIAO 2024-2026 avvenuta con deliberazione Giunta Comunale n. 41 del 12/04/2024 quale documento programmatico in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi su cui si è basata la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance dell'Amministrazione comunale.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024 – 2026, approvato con la citata deliberazione G.C. n. 41/2024 veniva integrato con successive deliberazioni di Giunta Comunale n. 110 del 25/09/2024, n. 132 del 06/11/2024 e n. 165 del 31/12/2024. Con tale ultima deliberazione venivano approvate le modifiche e integrazioni agli obiettivi gestionali 2024 assegnati ai Responsabili dei Settori e legati al PEG, mediante l'aggiornamento della sottosezione 2.2 "Performance".

2. RELAZIONE

2.1 – I RISULTATI RAGGIUNTI

Come certificato dal Nucleo di Valutazione, il grado di realizzazione complessivo degli obiettivi dell'anno 2024 e quindi la performance di Ente è risultata pari al 99,72%.

Nella relazione conclusiva dell'attività di monitoraggio e valutazione, redatta dal Nucleo di Valutazione in data 22 ottobre 2025, si rileva che l'attuazione del ciclo della performance presenta alcune criticità da superare, ma si apprezza un miglioramento dell'attività di programmazione, attraverso una riduzione quantitativa e selezione qualitativa degli obiettivi prioritari alla creazione di Valore Pubblico.

Rispetto ai tempi, nella Relazione del Nucleo viene riscontrato un lieve ritardo rispetto alla tempistica ordinaria della programmazione che tuttavia non ha inficiato la corretta applicazione del sistema, tenuto conto che l'anno 2024 è stato caratterizzato dall'introduzione di un nuovo assetto organizzativo. Considerato dunque che si è trattato di un anno di transizione alla nuova organizzazione e al nuovo sistema, pur non avendo rilevato anomalie nel raggiungimento degli obiettivi entro l'anno di riferimento e anzi elogiando il contributo del Segretario nel presidiare il Settore economico finanziario e garantire la realizzazione degli obiettivi ad esso assegnati, l'organo di controllo ha chiesto ai Responsabili uno sforzo ulteriore per la definizione di obiettivi che siano chiari, ben dettagliati, completi di indicatori e target utili per la misurazione dello stato di realizzazione coerenti con i requisiti previsti dal Decreto Legislativo 150/09, in un'ottica mirata a valorizzare il valore pubblico.

Attraverso la misurazione si è proceduto a quantificare il livello di raggiungimento dei risultati avvalendosi della consuntivazione effettuata da ciascun Responsabile; nell'ipotesi in cui la mancata realizzazione degli obiettivi sia risultata, totalmente o parzialmente, non dipendente dalla volontà o dall'azione del Responsabile, ma derivante da ragioni oggettive ed esterne, la percentuale di retribuzione dell'obiettivo è stata differenziata dalla percentuale del reale raggiungimento, specificando in tal caso le motivazioni di tale differenziazione e indicando con essa la portata del ruolo svolto dal responsabile in relazione al possibile raggiungimento dell'obiettivo.

2.2 – OBIETTIVI STRATEGICI

La gestione 2024 è stata caratterizzata dalla formulazione di obiettivi strategici e d'innovazione operativa e gestionale, assegnati ai Responsabili con delibera di G.M. n. 41 del 12/04/2024, con cui è stato approvato il PIAO 2024-2026.

Con riferimento agli obiettivi, come precisato dal Nucleo di Valutazione nella relazione, va considerato che a partire dal 1° gennaio 2024 è entrato in vigore nell'ente un nuovo assetto organizzativo che prevede l'introduzione delle figure dirigenziali. L'aggiornamento del sistema di valutazione della performance conseguente a tale modifica organizzativa è tuttavia avvenuto nel 2025 con l'adozione del nuovo "Sistema di valutazione della performance per il Segretario comunale, per i dirigenti di settore e per i titolari di elevata qualificazione (E.Q.) in posizione di autonomia e di responsabilità" (approvato con deliberazione GM 48 del 07/05/2025), ancorché applicabile anche alla misurazione e valutazione relative all'anno 2024.

Ciò significa che nella definizione degli obiettivi anno 2024 sono state utilizzate le schede e i fattori di pesatura degli obiettivi del precedente sistema (approvato con delibera GM 124/2011) vigenti al momento di definizione degli stessi. In sede di misurazione/valutazione, le schede approvate nel 2024 e i fattori di pesatura presenti non risultavano del tutto coerenti con il nuovo sistema (approvato nel 2025); di conseguenza il Nucleo di Valutazione ha ritenuto di superare tale incongruenza effettuando un "raccordo" tra i fattori di pesatura.

Nello specifico gli obiettivi sono stati così distribuiti:

Struttura	N. Obiettivi di struttura	N. Obiettivi strategici (Strategicità per l'Ente)	N. Obiettivi d'innovazione gestionale ed operativa (Rapporto obiettivo/ attività ordinaria)
Settore Affari Generali e Servizi alla Persona	6	3	3
Settore Servizi Tecnici	5	5	0
Settore Economico Finanziario	3	2	1
U.O.A. Polizia Municipale	3	2	1

Come si evince dalla tabella sopra riportata gli obiettivi definiti nel Piano della Performance 2024 sono per la maggior parte obiettivi di carattere strategico, tra i quali si annoverano progetti di investimento pubblico finanziati con le risorse del Piano nazionale di ripresa e resilienza - PNRR avviati a partire dal 2022 e già previsti nei Piani performance degli esercizi passati.

Da un'analisi del grado di raggiungimento dei singoli obiettivi si evince un valore alto di raggiungimento degli stessi con n. 17 obiettivi realizzati al 100%. La realizzazione complessiva ponderata per il peso degli obiettivi è pari al 99,7%.

Per quanto riguarda infine i tempi medi di pagamento, obbligatoriamente rilevanti nella valutazione dei Responsabili come previsto dall'art 4 bis comma2 del DL 13/2023, il dato per l'anno 2024 risultante dalla PCC è pari a **-6,87** e pertanto pienamente positivo.

La ricaduta del raggiungimento o meno di tale Obiettivo è stata considerata dal Nucleo di Valutazione a conclusione del processo valutativo, come eventuale fattore di decurtazione (pari al 30%) del risultato valutativo. L'obiettivo è stato pienamente conseguito, come constatato dal Nucleo che, pertanto, non ha proceduto dunque ad alcuna decurtazione del risultato valutativo.

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 Dirigenti dei Settori e dalla Responsabile della U.O.A. Polizia Municipale alle rispettive strutture mediante le seguenti determinazioni:

- Settore Affari Generali e Servizi alla Persona n. 508 dell'11/07/2024;
- Settore Economico - Finanziario n. 550 del 06/08/2024;
- Settore Servizi Tecnici n. 833 del 19/11/2024;
- U.O.A. Polizia Municipale n. 315 del 14/05/2024;

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 2024 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 2024, approvato con Deliberazione consiliare n. 28 del 29/04/2025, un risultato di amministrazione di € 18.596.837,89.
- ha nel 2024 una percentuale di indebitamento pari al 1,27% quindi inferiore al parametro del 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 ha posto da sempre molta attenzione al tema legato alle pari opportunità di genere e/o ad attività che attengano al divieto di discriminazione.

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.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “speciali” – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta – e “temporanee”, in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Prima dell'introduzione del PIAO, gli obiettivi finalizzati al raggiungimento delle pari opportunità e dell'equità di genere erano individuati nel Piano delle azioni positive (documento previsto dall'art. 48 del D.lgs 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, finalizzato alla programmazione triennale di azioni a favore delle lavoratrici e dei lavoratori, per valorizzarne le capacità, per migliorare la qualità della vita nell'ambiente di lavoro e per rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra uomini e donne), la cui predisposizione spetta al Comitato Unico di Garanzia per le pari

opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG). Si tratta di uno strumento volto a offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio. Gli interventi sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

A partire dal 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 ha inteso 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.

Oggi gli obiettivi di pari opportunità ed equità di genere sono definiti in una apposita sezione del PIAO che assorbe tutti i Piani dell'Ente. Tali obiettivi sono stati definiti sulla base:

- a) delle proposte del Comitato Unico di Garanzia
- b) del Piano triennale delle Azioni Positive che raccoglie le azioni programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e prevenire situazioni di malessere tra il personale.

Programmare azioni positive è, inoltre, utile occasione di monitoraggio dell'evoluzione interna dell'organizzazione del lavoro e della formazione, quale strumento per favorire il benessere lavorativo e organizzativo. 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.

Spetta al CUG (Comitato Unico di Garanzia) il compito di predisporre questo piano.

Il CUG 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 linee di azione previste dal PAP, vigente per il triennio 2022-2024, dirette a garantire parità e pari opportunità, sono suddivise in 5 aree di intervento:

- ✓ 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.

Si ricorda infine che nel 2022 è stato approvato l'Accordo territoriale di genere per la concertazione di azioni e progetti locali sulla cittadinanza di genere ex Legge 16/2009 tra i Comuni facenti parte della Città Metropolitana di Firenze con l'Università di Firenze e i due Centri Antiviolenza presenti nell'area territoriale della Città Metropolitana (Artemisia APS e Centro Aiuto Donna LILITH). In adesione a detto accordo il Comune di Reggello si è impegnato nel Progetto sul Bilancio di genere e ha costituito a tale fine apposito gruppo di lavoro, composto dalla Dott.ssa Paola Aglietti quale membro e dalla Dott.ssa Sandra Romei quale membro e referente operativo. Il gruppo di lavoro farà riferimento, per l'attività di indirizzo che le compete, all'Assessora Adele Bartolini, titolare della delega sui temi della parità di genere.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 152 del 22/11/2023 è stato completato il progetto avviato nel giugno 2022, di cui all'accordo territoriale proposto dalla Città metropolitana di Firenze in collaborazione con l'Università degli Studi di Firenze, in adesione ad avviso pubblico della regione Toscana finalizzato a finanziare progetti a sostegno della parità di genere e alla cultura di genere finanziato con risorse Por Fse, mediante l'approvazione definitiva del primo Bilancio di genere.

Il Bilancio di genere 2023 del Comune di Reggello approvato è pubblicato sul sito istituzionale, consultabile al link <https://www.comune.reggello.fi.it/eventi-notizie/bilancio-di-genere-2023>.

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.

Va ricordato che la mancata o non corretta esecuzione degli adempimenti in materia di Trasparenza può comportare responsabilità disciplinare, dirigenziale e amministrativa (art. 46 del D.Lgs. 33/2013), nonché l'applicazione di sanzioni amministrative (art. 47 del D.Lgs. 33/2013) e il mancato trasferimento di risorse a favore di enti e organismi (artt. 22 e 28 del D.Lgs. 33/2013).

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 attuazione dell'art 4, lettera f) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 il Nucleo di Valutazione ha monitorato anche il funzionamento del sistema della trasparenza.

In merito agli obblighi di pubblicazione dei dati si rinvia all'apposita attestazione pubblicata annualmente, nella quale si evidenzia che per l'anno 2024 non sono state rilevate criticità e i principali obblighi di pubblicità tramite il sito internet risultano essere soddisfatti, tenuto conto anche delle dimensioni organizzative dell'Ente.

Con riferimento al controllo adempimenti per la Trasparenza, si evidenzia infine che Anac (nota del 19 settembre 2025) ha comunicato l'avvio dell'utilizzo di un software denominato TRASPARENZA AI, attraverso il quale l'Autorità sta eseguendo controlli automatizzati delle pubblicazioni che gli enti devono obbligatoriamente effettuare in base alla normativa in materia di Trasparenza nella sezione "Amministrazione Trasparente" al fine di verificare la conformità della struttura, ovvero la presenza di tutte le sezioni previste dal d.lgs. 33/2013.

I risultati della verifica di Anac, effettuata su tutti i siti internet dei Comuni, sono già stati pubblicati, e ogni ente può infatti visionare la propria situazione al seguente link:

<https://trasparenzai.anticorruzione.it/#/company-search>

Il Check regole per l'Ente Comune di Reggello ha restituito un risultato di 52 / 52 (100.00%).

5. UNIONE DEI COMUNI E GESTIONI ASSOCIATE

Sono ormai attive da anni alcune gestioni associate concernenti i/le servizi/funzioni di seguito riportati/e, di cui fa parte il Comune di Reggello:

GESTIONE ASSOCIATA
VIA - VAS
Politiche Abitative
Commissione Paesaggio
Funzioni catastali e Barriere Architettoniche
Sistema Bibliotecario
Nucleo di Valutazione
D.P.O. ex Regolamento EU 679/2016
Servizio Antincendio
Servizio Statistica
SUAP
Servizio Personale Associato
ICT
Protezione Civile
Vincolo Idrogeologico in ambito urbanistico edilizio

Catasto AIB
Servizio comunicazione istituzionale
Centro Unico Appalti

Anche a seguito della costituzione del consorzio “Società della Salute Fiorentina Sud-Est”, in cui sono state unificate le attività socio-assistenziali, socio-sanitarie e sanitarie territoriali dei comuni della zona Distretto, il Comune di Reggello ha confermato anche nel 2023 l’assegnazione funzionale delle unità di personale in servizio presso l’Ente per la gestione da parte dell’Unione di Comuni delle funzioni inerenti il Servizio di Politiche Abitative.

Il passaggio di tutte le funzioni al nuovo Consorzio è divenuto effettivo a far data dal 01/07/2023.

6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

6.1 – FASI, SOGGETTI, TEMPI E RESPONSABILITÀ

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.) 2024-2026.

Sulla base di ciò si è provveduto a definire gli obiettivi di Performance dei Dirigenti dei Settori e della Responsabile della U.O.A. Polizia Municipale 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 gli apicali (Dirigenti ed E.Q. Polizia Municipale);
- modello "bottom-up" in cui gli attori della gestione titolari di posizione dirigenziale e Comandante della P.M. 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.

La metodologia di definizione degli obiettivi basata su un modello di tipo "bottom-up" ha conferito pertanto un ruolo determinante agli attori della gestione, vale a dire ai Responsabili.

L'adozione di una metodologia di definizione degli obiettivi di gestione di tipo "misto", quale quella adottata dall'Ente, ha poi consentito, nella fase di negoziazione tra la Giunta e i Responsabili delle strutture organizzative 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.

Nel Piano della Performance 2024 che, come detto, è assorbito nel PIAO 2024-2026, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 41 del 12/04/2024, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi su cui si è basata la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance dell'Amministrazione comunale.

Dall'analisi della sezione del PIAO dedicata alla performance risulta evidente il collegamento tra gli obiettivi contenuti nei vari strumenti di programmazione (tra cui il D.U.P.).

A seguito di un monitoraggio intermedio sul grado di raggiungimento degli obiettivi, da parte di ciascun Responsabile di Settore, al fine di verificare l'andamento delle attività, lo stato di avanzamento ed eventuali scostamenti nel raggiungimento degli obiettivi, sono state approvate le modifiche e integrazioni agli obiettivi gestionali 2024 assegnati e legati al PEG, mediante l'aggiornamento della sottosezione 2.2 "Performance" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO 2024-2026, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 165 del 31/12/2024.

L'attività di misurazione/valutazione della realizzazione degli obiettivi è stata effettuata secondo i principi previsti dal Sistema della performance. Nel 2024 era stata effettuata la pesatura degli obiettivi (Verbale del 11 giugno 2024 in atti al prot. n. 16280 del 17/06/2024) e quindi nella valutazione è stato tenuto conto del peso di ciascun obiettivo oltre che della percentuale di realizzazione raggiunta.

Sulla base di apposite schede di monitoraggio, compilate da ciascun Responsabile e accompagnate da documentazione comprovante lo stato di avanzamento, è stato trasmesso al Nucleo di Valutazione un report sul grado di raggiungimento degli obiettivi al 31/12/2024, atto a verificare l'andamento delle attività e gli eventuali scostamenti.

Come anticipato in premessa, in sede di valutazione il Nucleo, rilevato che le schede approvate nel 2024 e i fattori di pesatura presenti non risultavano del tutto coerenti con il nuovo sistema (approvato nel 2025, ma applicabile alla nuova organizzazione attiva dal 2024), ha ritenuto di superare tale incongruenza effettuando un "raccordo" tra i fattori di pesatura, come riportato nella relazione in atti al prot. 25542/2025.

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 2024.

In linea generale, l'attività del 2024 è stata caratterizzata da un buon andamento e non si sono registrate anomalie nella realizzazione degli obiettivi assegnati.

Per quanto riguarda il funzionamento del sistema di misurazione e valutazione, questo è risultato adeguato alle dimensioni del Comune di Reggello, consentendo l'effettiva misurazione degli obiettivi assegnati e una conseguente differenziazione delle

valutazioni, pur non aggravando l'operatività e la gestione ordinaria, considerata l'assenza di una apposita struttura tecnica di supporto.

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

Come evidenziato anche dal Nucleo di Valutazione, per un miglioramento continuo, si sottolinea l'importanza di lavorare sempre di più sulla programmazione ed in particolare di raffinare la definizione degli indicatori che non si limitino a misurare il conseguimento del processo ed i relativi tempi, ma siano in grado di apprezzare l'effettivo conseguimento delle finalità insite negli obiettivi, in un'ottica mirata a valorizzare il valore pubblico.

Come rilevato dall'organo di controllo, gli strumenti di rendicontazione già previsti nel sistema normativo degli Enti Locali hanno una finalità fondamentalmente finanziaria e gestionale in esito ad un processo di controllo essenzialmente di natura tecnico contabile (ad es. Relazione al consuntivo), ma sempre più spesso hanno anche una finalità ricognitiva e divulgativa degli obiettivi raggiunti rispetto a obiettivi prefissati e bisogni della collettività. Ciò nondimeno, la differenziazione tra percentuale di reale raggiungimento e percentuale di retribuzione dell'obiettivo (operata dal Nucleo di valutazione nella relazione) è tuttavia motivata in tutto o in parte da ragioni oggettive o esterne non dipendenti dalla volontà o dall'azione del responsabile, quali ad esempio la dotazione organica largamente sottodotata con rapporto dipendenti/abitanti pari 1/250 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.