



COMUNE DI REGGELLO

Città Metropolitana di Firenze

DELIBERA n. 154 del 24/11/2023

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE RELAZIONE PERFORMANCE RELATIVA AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI FISSATI PER L'ANNO 2022

L'anno duemilaventitre il giorno ventiquattro del mese di novembre, convocata nei modi di legge per le ore 10:30 nella sede del Comune di Reggello, si è riunita la Giunta Municipale sotto la presidenza di Piero Giunti nella sua qualità di SINDACO e con l'intervento degli assessori che dall'appello risultano essere i seguenti:

GIUNTI PIERO	SINDACO	Presente
BARTOLOZZI JO	VICE SINDACO	Presente
BARTOLINI ADELE	ASSESSORE	Presente
BATIGNANI TOMMASO	ASSESSORE	Presente
COSI ANDREA	ASSESSORE	Presente
DEL SALA PRISCILLA	ASSESSORE	Presente

Presenti n. 6

Assenti n. 0

Partecipa alla seduta il Segretario comunale Dott. Massimo Origa , che, ai sensi dell'articolo 97, comma 4, lett. a) del D. Lgs. 267 del 18.08.2000, provvede alla redazione del presente verbale.

Partecipa in collegamento da remoto l'assessore Tommaso Batignani.



COMUNE DI REGGELLO

Città Metropolitana di Firenze

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la deliberazione G.M. n. 71 del 15/06/2022 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";

VISTO il verbale redatto dal Nucleo di Valutazione in data 26/10/2023 pervenuto al prot. n. 28754 in data 30/10/2023, in cui si esprime la valutazione in merito al raggiungimento degli obiettivi assegnati ai Responsabili di Settore per l'anno 2022;

VISTA la relazione sulla performance redatta dal Responsabile del Settore Affari Generali, allegata alla presente per formarne parte integrante e sostanziale, relativa al raggiungimento degli obiettivi fissati per l'anno 2022 con il Piano della Performance sopra indicato;

DATO ATTO che la relazione verrà sottoposta, per la relativa validazione, ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 150/2009 e art. 14 dello stesso decreto, al Nucleo di Valutazione, che dal 01/01/2020 è gestito in modalità associata tramite l'Unione di Comuni Valdarno e Valdisieve;

VISTO il D.Lgs. 267/2000, Testo Unico delle leggi sull'ordinamento delle autonomie locali;

VISTO il D.Lgs. 150/2009;

VISTI i Decreti sindacali con i quali sono stati individuati i Responsabili di Settore per l'anno 2022 e nel dettaglio:

- Decreto n. 40 del 06/10/2021 di nomina del Responsabile del Settore Servizi Educativi Culturali e del Territorio: Dott.ssa Gabriella Pasquali fino al 31/08/2022;
- Decreto n. 59 del 29/12/2021 di nomina dei Responsabili di Settore, dal giorno 01 Gennaio 2022 e fino al giorno 31 dicembre 2022, come segue:
 - a) Settore Affari Generali Responsabile: Dott. Simone Piccioli;
 - b) Settore Finanziario: Responsabile: Dott. Stefano Benedetti
 - c) Settore Lavori Pubblici Responsabile: Ing. Agostino Mastrangelo;
 - d) Settore Polizia Municipale Responsabile: Dott.ssa Sandra Giovannetti;e con decorrenza dal giorno 01 Gennaio 2022 e fino al giorno 28 Febbraio 2022
- e) Nomina del Responsabile del Settore Urbanistica: Arch. Stefano Ermini;
- Decreto n. 8 del 28/02/2022, poi prorogato con decreto n. 36 del 30/06/2022, di nomina di Alessandro Piantini a Responsabile del Settore Urbanistica dal 1/03/2022 al 31/08/2022;
- Decreto n. 48 del 31/08/2022 di nomina dell'Arch. Massimo Balsimelli a Responsabile del Settore urbanistica dal 01/09/2022 al 31/12/2022;
- Decreto n. 41 del 18/07/2022 di nomina della dott.ssa Marilena Baldini a Responsabile del Settore Finanziario dal 18/07/2022 al 31/12/2022, per effetto delle dimissioni del dott. Benedetti Stefano;
- Decreto n. 62 del 30/12/2021 di nomina del dott. Stefano Benedetti a



COMUNE DI REGGELLO

Città Metropolitana di Firenze

Responsabile del Sistema dei Controlli periodo 01/01/2022 – 31/12/2022 (terminato anticipatamente il 18/07/2022 a seguito di dimissioni dell'incaricato);

- Decreto n. 63 del 30/12/2021 di nomina del dott. Simone Piccioli a Coordinatore di Direzione e Organizzazione dell'Ente, con decorrenza dal giorno 01/01/2022 al giorno 31/12/2022;

VISTO il parere favorevole in merito alla regolarità in linea tecnica espresso sul presente provvedimento dal Responsabile del Settore Affari Generali e il parere favorevole in merito alla regolarità contabile espresso dal Responsabile del Settore Finanziario, ai sensi e per gli effetti art. 49 D.Lvo 18 agosto 2000 n.267;

A VOTI FAVOREVOLI UNANIMI, resi nelle forme di legge,

DELIBERA

1. di approvare la relazione sulla performance relativa al raggiungimento degli obiettivi fissati per l'anno 2022, allegata alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;
2. di trasmettere la presente, unitamente alla relazione, al Nucleo di Valutazione, per la relativa validazione;
3. di comunicare il presente atto, contestualmente all'affissione all'Albo, ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art.125, del D. L.vo 18.08.2000 n.267.

Conseguentemente, stante l'urgenza

LA GIUNTA

a voti unanimi, resi nelle forme di legge,

DELIBERA

di dichiarare la presente immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, comma 4°, del D.L.vo 18.8.2000 n.267.

--- o ---



COMUNE DI REGGELLO

Città Metropolitana di Firenze

Letto, approvato e sottoscritto con firma digitale.

IL SINDACO

Piero Giunti

IL SEGRETARIO GENERALE

Massimo Origa



COMUNE DI REGGELLO

Relazione sulla performance

2022

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.

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 con deliberazione n. 124/2023 ad oggetto "Approvazione della disciplina di dettaglio per la quantificazione degli importi della indennità di risultato da corrispondere agli incaricati di posizione organizzativa per l'anno 2022".

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.

Il Comune di Reggello ha adottato il Piano della Performance 2022 con deliberazione Giunta Comunale n. 71 del 15/06/2022 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.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 151 del 21/12/2022, ai sensi dell'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021,

n. 113, nonché delle disposizioni di cui al Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), secondo lo schema definito con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), il Comune di Reggello ha approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il triennio 2022-2024. La stesura del PIAO 2022/2024, che costituisce la prima applicazione del nuovo documento, si è basata essenzialmente sull'assorbimento e/o convalida degli strumenti di programmazione già approvati dall'ente, tra i quali il Piano della performance, i cui contenuti si è cercato di tradurre nelle diverse Sezioni al fine di ricavare i contenuti minimi previsti dalla normativa.

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 2022 è pari al 96,70%, quale conseguenza dello scostamento, totale o parziale, dei risultati rispetto agli obiettivi programmati.

I lievi e parziali scostamenti dei tempi rispetto al cronoprogramma, non imputabili in ogni caso ai Funzionari Responsabili dei Settori, sono principalmente derivati dall'attacco informatico subito dal Comune di Reggello in data 27/07/2022 che ha provocato numerosi e diversi rallentamenti e disfunzioni nella regolare e ordinaria attività degli Uffici, non impedendo comunque il sostanziale raggiungimento degli obiettivi entro l'anno di riferimento.

2.2 – OBIETTIVI STRATEGICI

La gestione 2022 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. 71 del 15/06/2022. 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	2	2
Lavori Pubblici	3	3	0
Polizia Municipale	3	2	1
Finanziario	3	1	2
Servizi Educativi Culturali e del Territorio	4	1	3
Urbanistica ed Edilizia	3	3	0

In merito agli obiettivi del Piano della performance approvati con deliberazione della Giunta comunale n. 71/2022, si precisa che in ragione del “turnover” degli incarichi di Responsabile dei Settori Finanziario, Urbanistica e SECT avvenute rispettivamente con:

- Decreto Sindacale n. 8 del 28/02/2022, poi prorogato con decreto n. 36 del 30/06/2022, ad oggetto la NOMINA DEL GEOM. ALESSANDRO PIANTINI A RESPONSABILE DEL SETTORE URBANISTICA, CON DECORRENZA DAL GIORNO 01 MARZO 2022 FINO AL GIORNO 31 AGOSTO 2022;

- Decreto Sindacale n. 41 del 18/07/2022 ad oggetto la NOMINA DELLA DOTT.SSA MARILENA BALDINI A RESPONSABILE DEL SETTORE FINANZIARIO, CON DECORRENZA DAL GIORNO 18 LUGLIO 2022 FINO AL GIORNO 31 DICEMBRE 2022;

- Decreto Sindacale n. 48 del 31/08/2022 ad oggetto la NOMINA DELL'ARCH. MASSIMO BALSIMELLI RESPONSABILE DEL SETTORE URBANISTICA" PRESSO IL COMUNE DI REGGELLO;

- Decreto Sindacale n. 49 del 31/08/2022 e n. 81 del 30/11/2022 ad oggetto la NOMINA AD INTERIM DEL SEGRETARIO GENERALE, DOTT. MASSIMO ORIGA, A RESPONSABILE DEL SETTORE SERVIZI EDUCATIVI, CULTURALI E DEL TERRITORIO FINO AL 31 GENNAIO 2023,

in sede di valutazione le schede obiettivi sono state composte considerando per ciascuno dei responsabili i soli obiettivi a cui avessero in parte contribuito rispetto al periodo di incarico.

Da un'analisi 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 al 95% (pari al 10%), n. 1 obiettivi realizzato al 90% (pari al 5%) e n. 1 obiettivo realizzato al 50% (pari al 5%). La realizzazione complessiva ponderata per il peso dell'obiettivo è pari al 96,70%.

Come sopra detto, sul grado di raggiungimento degli obiettivi ha influito un pesante attacco informatico che nel luglio dell'anno 2022 ha colpito i comuni facenti parte dell'Unione di Comuni Valdarno e Valdisieve, tra cui Reggello, comportando l'inoperatività di programmi e strutture per lungo tempo e la perdita di dati ed informazioni. Da ciò è derivato un inevitabile rallentamento delle attività degli uffici. Parallelamente si evidenzia peraltro che nel corso del 2022 il Comune di Reggello ha dato

avvio a una serie di progetti a valere sulla componente Digitalizzazione, innovazione e sicurezza della PA (M1C1) del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Con l'utilizzo dei fondi del PNRR dedicati alla transizione digitale delle PA il Comune di Reggello punta a migliorare le competenze digitali, potenziando i servizi pubblici essenziali erogati online e reti ultraveloci, nonché a rafforzare la sicurezza informatica e le infrastrutture digitali della Pubblica Amministrazione favorendo il passaggio al cloud dei servizi pubblici.

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. 453 del 14/06/2022;
 - Settore Finanziario n. 454 del 15/06/2022;
 - Settore Urbanistica n. 452 del 14/06/2022;
 - Settore P.M. n. 445 del 13/06/2022;
 - Settore LL.PP. n. 451 del 14/06/2022,
 - Settore AA.GG. n. 456 del 15/06/2022;
-

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 2022 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 2022, approvato con Deliberazione consiliare n. 31 del 28/04/2023, un risultato di amministrazione di € 15.543.105,28.
- ha nel 2022 una percentuale di indebitamento pari al 1,34% 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.

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.

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 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 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.

A quanto sopra si aggiunge che nel 2022, con deliberazione G.M. n. 68 del 10/06/2022, 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 al suddetto accordo il Comune di Reggello si è impegnato per il Progetto sul Bilancio di genere, assumendo l'onere di fornire i dati relativi al proprio contesto esterno e interno, alla propria organizzazione e struttura amministrativa e con atto di gestione del Coordinatore di Direzione e Organizzazione dell'Ente n. 11 del 6/09/2022 è stato costituito un gruppo di lavoro dedicato al progetto sul Bilancio di genere, composto dalla Dott.ssa Paola Aglietti quale membro e dalla Dott.ssa Sandra Romei quale membro e referente operativo, dando atto che 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.

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.

L'attacco informatico subito nel 2022 ha inevitabilmente avuto ripercussioni anche sulla gestione dei profili inerenti gli adempimenti in materia di trasparenza. Come già precisato sopra, avvalendosi dei fondi PNRR dedicati alla transizione digitale delle PA, nel corso dell'anno il Comune di Reggello ha avviato progetti finalizzati a rafforzare la sicurezza informatica e le infrastrutture digitali della Pubblica Amministrazione favorendo il passaggio al cloud dei servizi pubblici.

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.

Ricordato 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", approvato con la deliberazione C.C. n. 96 del 30/11/2020, successivamente confermata con deliberazione C.C. n. 105 del 29/12/2020, al 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 social.

Come esplicitato nell'atto costitutivo, il nuovo Consorzio Società della Salute (SdS) 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.

Più specificamente, 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. Al fine di poter garantire continuità del servizio nelle more dell'effettivo e definitivo trasferimento dei servizi e delle competenze al Consorzio Società della Salute Fiorentina Sud-Est (SDS), per l'intero 2022 il Comune di Reggello ha confermato l'assegnazione temporanea in comando delle unità di personale in servizio per la gestione provvisoria da parte dell'Unione di Comuni delle funzioni inerenti il Servizio di Assistenza Sociale e Politiche Abitative.

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

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.) 2022-2024. 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 "bottom-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.

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 31/12/2022, 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 e gli eventuali scostamenti.

Nelle schede di monitoraggio è stato dato atto delle modifiche intervenute nel ruolo di Responsabile nei settori Finanziario, Urbanistica e SECT nel corso dell'anno, al fine di consentire al Nucleo di Valutazione di considerare per ciascuno degli obiettivi gli effetti di tale turn-over.

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 2022.

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 l'introduzione 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.

La difficoltà maggiore del Comune di Reggello resta quella collegata ad 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 da Covid 19, 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; gli ultimi anni infatti hanno visto un accentuarsi delle criticità dell'Ente determinate da una drastica riduzione dei proventi ordinari (tributari e non).



COMUNE DI REGGELLO

Città Metropolitana di Firenze

Giunta Municipale

PROPOSTA PER LA GIUNTA MUNICIPALE

Proposta N. 2023 / 2996
UO Segreteria Generale

OGGETTO: APPROVAZIONE RELAZIONE PERFORMANCE RELATIVA AL
RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI FISSATI PER L'ANNO 2022

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE

Per i fini previsti dall'art. 49 comma 1 del D. Lgs 18.08.2000 n° 267, si esprime sulla proposta di deliberazione in oggetto parere *FAVOREVOLE* in merito alla regolarità contabile.

Lì, 24/11/2023

IL RESPONSABILE DEL SETTORE FINANZIARIO
BALDINI MARILENA



COMUNE DI REGGELLO

Città Metropolitana di Firenze

Giunta Municipale

PROPOSTA PER LA GIUNTA MUNICIPALE

Proposta N. 2023 / 2996
UO Segreteria Generale

OGGETTO: APPROVAZIONE RELAZIONE PERFORMANCE RELATIVA AL
RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI FISSATI PER L'ANNO 2022

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA

Per i fini previsti dall'art. 49 del D. Lgs 18.08.2000 n° 267, si esprime sulla proposta di deliberazione in oggetto parere *FAVOREVOLE* in merito alla regolarità tecnica.

Lì, 24/11/2023

IL RESPONSABILE DEL SETTORE
PICCIOLI SIMONE



COMUNE DI REGGELLO

Città Metropolitana di Firenze

Certificato di Esecutività

Deliberazione di Giunta Comunale N. 154 del 24/11/2023

UO Segreteria Generale

**Oggetto: APPROVAZIONE RELAZIONE PERFORMANCE RELATIVA AL
RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI FISSATI PER L'ANNO 2022.**

Si dichiara che la presente deliberazione è divenuta esecutiva decorsi 10 giorni dall'inizio della pubblicazione all'Albo Pretorio on-line di questo Comune.

Li, 18/12/2023

IL SEGRETARIO GENERALE
ORIGA MASSIMO