

**COMUNE DI VICCHIO
CITTA' METROPOLITANA DI FIRENZE**

Relazione finale sulla performance Anno 2021

1. Presentazione e indice

La Relazione sulla Performance, introdotta dal DLGS 150/2009 e modificata dall'art. 8 del DLGS. 25/05/2017 n.74 (riforma Madia) costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e ai suoi stakeholders, i risultati ottenuti nell'anno.

La funzione di comunicazione verso l'esterno è riaffermata dalla pubblicazione della relazione sul sito istituzionale nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito".

Più in dettaglio, la Relazione deve evidenziare a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare.

In base all'art. 27, comma 2, del decreto, la Relazione deve anche documentare gli eventuali risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione ai fini dell'erogazione, nei limiti e con le modalità ivi previsti, del premio di efficienza di cui al medesimo articolo.

Al pari del Piano della performance, la Relazione è approvata dalla Giunta Comunale, dopo essere stata definita in collaborazione con i vertici dell'amministrazione.

La Relazione deve essere validata dal Nucleo di valutazione come condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del decreto.

2. Sintesi delle informazioni di interesse generale

La Relazione contiene la descrizione

1. dei fattori esterni all'organizzazione intervenuti nel corso dell'anno che hanno inciso sulla performance generale dell'ente
2. del livello di conseguimento degli obiettivi operativi – anno 2021 e il grado di attuazione rispetto alle linee programmatiche di mandato;
3. delle criticità ovvero indica i risultati previsti dal Piano delle performance che non sono stati raggiunti o che sono stati oggetto di ripianificazione nel corso del 2021;
4. delle performance individuali dei responsabili dei servizi apicali misurato in conformità al Sistema di misurazione e di valutazione della performance;
5. delle performance del personale dipendente misurato in conformità a quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione delle performance;

Particolare rilievo viene attribuito al rispetto da parte delle posizioni apicali:

- a) dei termini per la conclusione dei procedimenti amministrativi (L. n.69/2009, art.7, co.2);
- b) della pubblicazione sul sito istituzionale dell'elenco degli atti e dei documenti che l'istante ha l'onere di produrre a corredo dell'istanza (L. n.70/2011, art.6, co.2);
- c) della trasmissione entro i termini previsti dei questionari relativi alla definizione dei fabbisogni standard (L. n.111/2011, art.9, co.3);
- d) del ricorso a contratti di collaborazione coordinata e continuativa per lo svolgimento di funzioni ordinarie (D. Lgs. n.165/2001, art.7, co.6);
- e) del rispetto degli standards quantitativi e qualitativi da parte del personale assegnato ai propri uffici (D. Lgs. n.165/2001, art.21, co.1bis);
- f) del regolare utilizzo del lavoro flessibile (D. Lgs. n.165/2001, art.36, co.3 e 5);
- g) dell'esercizio dell'azione disciplinare (D. Lgs. n. 165/2001, art.55sexies, co.3);
- h) del controllo sulle assenze (D. Lgs. n.165/2001, art.55septies, co.6);
- i) dell'osservanza delle disposizioni per favorire l'accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici (L. n.4/2004, art.9);

- j) dell'attuazione delle disposizioni in materia di amministrazione digitale e comunicazione dei dati pubblici, dei moduli/formulari vari e dell'indice degli indirizzi attraverso il sito istituzionale (D. Lgs. n.82/2005, art.12, art.54, art. 57, co.2 e art. 57bis, co.3);
- k) dell'osservanza delle norme in materia di trasmissione dei documenti mediante posta elettronica e per via telematica (DL n.179/2012, art.6, co.1 lett.a, b) e c));
- l) dell'osservanza delle norme in materia di accesso telematico a dati, documenti e procedimenti (DL n. 179/2012, art.9, co.1 lett.a, co. 7 e co.9)
- m) del rispetto delle norme sull' anticorruzione e trasparenza (L 90/12 e DLS 33/13)

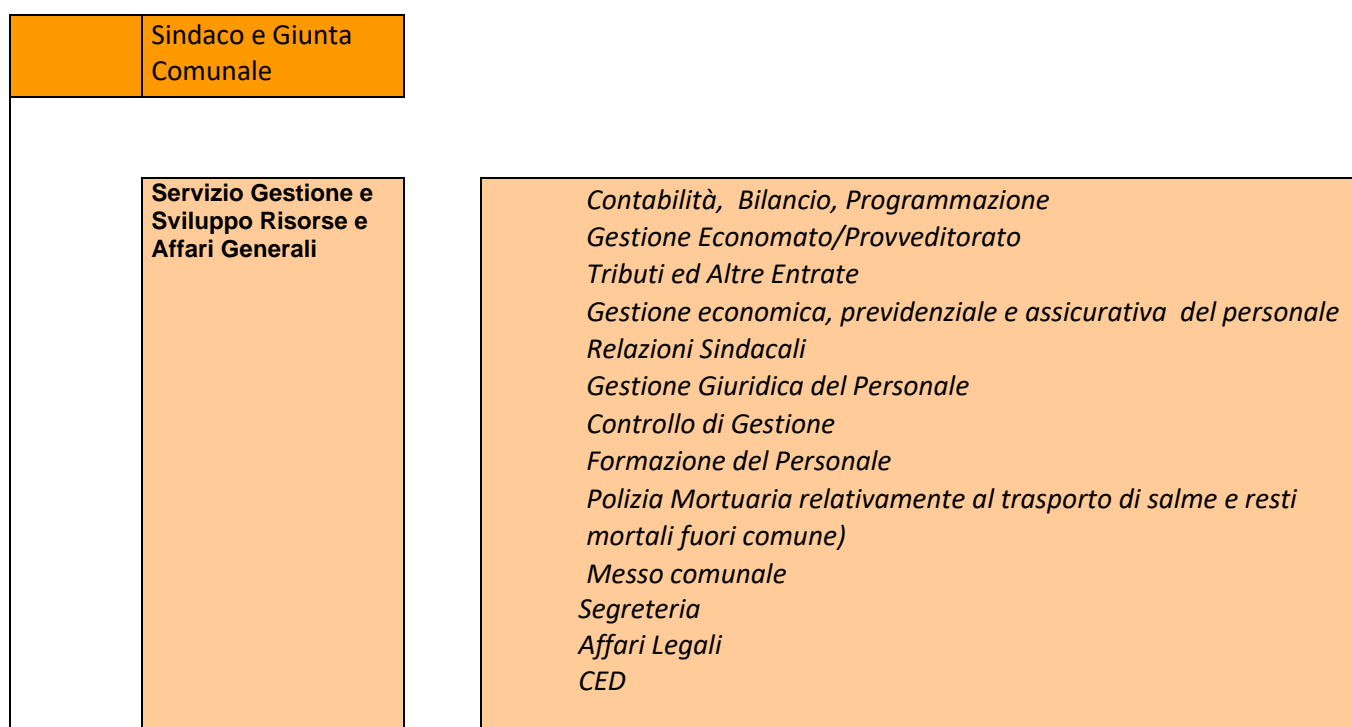
3. Adeguamento dell'ente al Decreto Legislativo n.150/2009 e ss.mm.ii.

Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione n. 98/GC del 30/12/2010 è stato adeguato con le deliberazioni G.C. n. 98 del 23.10.2014, n. 91 del 16.10.2014, n. 52 del 12.06.2014 , n. 63 del 28/06/2018 e n.32 del 05/03/2020

Il Sistema di misurazione e di valutazione delle performance è stato adeguato con deliberazione G.C. n. 22 del 15/03/2018.

4. Dati informativi sull'organizzazione

Considerato che dall'01/09/2016 è avvenuto il passaggio della funzione fondamentale della Polizia Municipale all'Unione Montana dei Comuni del Mugello, l'organigramma del comune di Vicchio relativo all'anno 2021, unitamente alla mappa delle funzioni, servizi, centri di responsabilità e risorse finanziarie risulta il seguente:



	Servizio Sviluppo Economico, URP, Servizi Demografici e Cultura	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Sviluppo economico</i> • <i>Sviluppo turistico e culturale</i> • <i>Sport</i> • <i>Servizi Demografici (Anagrafe, Stato Civile, Elettorale, Leva, toponomastica)</i> • <i>Servizi di informazione al cittadino, URP, Protocollo e Archivio</i> • <i>Comunicazione</i> •
	Servizio Urbanistica, Edilizia ed Ambiente	<i>Urbanistica, edilizia privata e pubblica</i> <i>Tutela ambientale</i> <i>Controllo servizi esternalizzati</i> U.O.F. Segreteria Servizi Tecnici
	Servizio LL.PP. Manutenzione del patrimonio e protezione civile	<i>Lavori Pubblici</i> <i>Protezione civile</i> <i>Manutenzione patrimonio comunale e servizi esterni</i> <i>Controllo servizi esternalizzati</i>
	Servizio Pubblica Istruzione, Servizi sociali e Contributi UE	<i>Pubblica Istruzione</i> <i>Servizi Scolastici</i> <i>Trasporto pubblico locale</i> <i>Servizi Sociali</i> <i>Casa</i> <i>Politiche giovanili</i> <i>Comunicazione istituzionale</i>

L'elenco delle posizioni apicali a tempo indeterminato è la seguente:

SERVIZIO GESTIONE E SVILUPPO RISORSE E AFFARI GENERALI - Responsabile Rag. Lucia Gramigni

SERVIZIO SVILUPPO ECONOMICO, URP, SERVIZI DEMOGRAFICI E CULTURA - Responsabile D.ssa Olimpia Pintozzi.

SERVIZIO LL.PP., MANUTENZIONE E PROTEZIONE CIVILE - Responsabile Ing. Sheila Cipriani fino al 31/01/2021- Segretario Comunale dal 01 al 15/02/2021 e Arch. Mario Lopomo dal 16/02/2021;

SERVIZIO URBANISTICA, EDILIZIA, AMBIENTE è stato invece diretto dall' Arch. Sabrina Solito fino al 03/03/2021 e dall'Arch. Mario Lopomo, assunto a tempo determinato con incarico ai sensi dell'art. 110 comma 1 D.Lgs. n.267/2000 dal 04/03/2021.

SERVIZIO PUBBLICA ISTRUZIONE, SERVIZI SOCIALI E CONTRIBUTI U.E. – Responsabile D.ssa Cristina Bargelli con attribuzione di mansioni superiori;

Il D.Lgs. n. 75/2017 introduce il superamento della dotazione organica di diritto, considerando quindi dotazione organica la somma dei posti coperti e delle facoltà assunzionali dell'Ente.

DOYAZIONE ORGANICA COMUNI SENZA DIRIGENZA								
CATEGORIA	TEMPO PIENO	PART TIME	TOTALE	POSTI OCCUPATI	POSTI VACANTI TEMPO PIENO	POSTI VACANTI PART TIME	TOTALE POSTI VACANTI	
D3	3		3	1	2		2	
D1	6		6	4	2		2	
C	18		18	17	1		1	
B3	22		22	17	5		5	
B1	6		6	3	3		3	
A	1		1	1	0		0	
TOTALI	56		56	43	13		13	
N.B. 1 posto cat. D1 attualmente coperto a tempo determinato								
CATEGORIA	TEMPO PIENO	TEMPO PARZIALE IN TEMPO PIENO	TOTALE	RETRIBUZIONE ANNUA	CONTRIBUTI	IRAP	INAIL	TOTALE
D3		0,5	0,5	13.786,44	3.281,17	1.171,85		
D1	4		4	95.920,24	22.829,02	8.153,22		
C	14	2,24	16,24	357.920,18	85.185,00	30.423,22		
B3	17		17	351.091,65	83.559,81	29.842,79		
B1	2	0,83	2,83	55.289,48	13.158,90	4.699,61		
A	1		1	18.482,75	4.398,89	1.571,03		
TOTALI	38	3,57	41,57	892.490,74	212.412,80	75.861,71	12.040,10	1.192.805,35
	INDENNITA' DI P.O.			48.240,00	11.481,12	4.100,40		63.821,52
	IND.RISULTATO			12.000,00	2.856,00	1.020,00		3.876,00
	SALARIO ACCESSORIO			148.762,16	35.405,39	12.644,78		196.812,34
	TEMPO DETERMINATO			23.980,06	5.707,25	2.038,31		31.725,62
								1.489.040,83

La programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2021-2023 è stata approvata con la deliberazione n. 132 del 28/10/2020 modificata dalla delibera n. 80/GC del 20/05/2021 contenente il calcolo dell'incidenza delle spese di personale parametrata alle risultanze del rendiconto 2020 approvato con delibera n. 38/CC del 29/04/2021;

Sono stati rispettati i seguenti adempimenti previsti

- dall'art.1, commi 39 e 40 della L. n.190/2012: nessun dato presente nell'ente;
- dall'art.9, comma 28 della L. n.122/2010 (assunzioni a tempo determinato);
- dall'art.57 del D. Lgs. n.165/2001 (adozione dei programmi di azioni positive per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni): deliberazione n. 159/GC del 17/12/2020;
- tasso medio di assenza 20,11
- procedimenti disciplinari attivati, procedimenti disciplinari conclusi: 1
- dal Dlgs 33/13,
- dalla L 190/12 art 1 co 14;
- dal DI 174/12;

1 Analisi caratteri qualitativi/quantitativi**31.12.2020 31.12.2021**

Indicatori	31.12.2020	31.12.2021
Età media del personale (anni)	52	50,31
Età media dei dirigenti (anni)		
Tasso di crescita di personale		
% di dipendenti in possesso di laurea	29,00	28,57
% di dirigenti in possesso di laurea		
Ore di formazione (media per dipendente)	7	10
Turnover del personale		5
Costi di formazione/spese del personale	3.323,40	3.469,83
N. di revisioni della struttura organizzativa negli ultimi 3 anni	1	5
Propensione all'innovazione (n. iniziative di sviluppo organizzativo attivate negli ultimi 3 anni)		
E-mail certificata	SI	SI
N. dipendenti dotati di firma digitale	12	15
N. abitanti/N. dipendenti	1/182	1/186

2 Analisi Benessere organizzativo

Indicatori	31.12.2020	31.12.2021
Tasso di assenze	18,38	20,11
Tasso di dimissioni premature		
Tasso di richieste trasferimento		
N. di infortuni	0	
N. di procedimenti disciplinari attivati		1
N. procedimenti disciplinari conclusi		1

3 Analisi di genere

Indicatori	31.12.2020	31.12.2021
% dirigenti donne		
% di donne rispetto al totale del personale	51,00	50
% di personale donna assunto a tempo indeterminato	51,00	50
Età media del personale femminile (distinto per personale dirigente e non)	50,13	49,29
% di personale donna laureato rispetto al totale personale femminile	43,48	43

5. Indicatori di trasparenza

Il Comune comunica in modo trasparente con soggetti pubblici e privati con i quali sono attivi contratti e relazioni o che partecipano alle diverse attività e servizi **attraverso il Sito Web del Comune.**

6. Ciclo di gestione delle performance

- Costituzione della struttura tecnica permanente e individuazione del responsabile della misurazione con il Decreto del Sindaco n. 10 del 17/06/2020 di nomina del Segretario Comunale D.ssa Maria Benedetta Dupuis quale Presidente del Nucleo di Valutazione;
- Catalogazione degli indicatori e definizione del Piano degli indicatori (estremi del provvedimento e eventuali successive integrazioni e modifiche) deliberazione n. 22/G.C. del 15/03/2018;
- Approvazione del bilancio di previsione e del DUP con deliberazione consiliare n. 146 del 28/12/2020;
- Approvazione del Piano delle Performance/PEG/PDO con deliberazione n. 40/GC del 25/03/2021;

- e. Approvazione del Rendiconto della Gestione e del Conto del Bilancio 2020 con deliberazione n.38/CC del 29/04/2021;
- f. Sessioni formali di monitoraggio sull'andamento degli obiettivi con il Nucleo di valutazione e n. di variazioni apportate nell'anno al Piano delle performance/PEG: unica in data _____.

7. Dati sulla gestione economico-finanziaria (andamento triennio 2019/2021)
--

E' stato rispettato il Patto di stabilità e i vincoli di Finanza pubblica nell'ultimo triennio? SI

Il Comune ha rispettato i parametri di deficitarietà strutturale? Si

Qual è il posizionamento dell'ente rispetto ai parametri di deficitarietà strutturale? I parametri sono tutti negativi ad eccezione di 1

Modalità di gestione dei servizi per conto di terzi e andamento della spesa degli organi politici istituzionali.

SERVIZI CONTO TERZI	ENTRATA			SPESA		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Ritenute previdenziali al personale	126.776,52	121.227,23	121.419,00	126.776,52	121.227,23	121.419,00
Ritenute erariali	272.062,72	244.248,16	251.189,85	272.062,72	244.248,16	251.189,95
Altre ritenute al personale c/terzi	7.968,21	5.243,24	5.243,24	6.283,20	5.243,24	6.283,20
Depositi cauzionali	1.531,07	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Altre per servizi conto terzi	25.983,42	13.752,29	52.577,34	25.983,42	13.752,29	52.577,34
Fondi per il Servizio economato	5.000,00	1.000,00	1.000,00	5.000,00	1.000,00	1.000,00
Depositi per spese contrattuali	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

SPESA PER ORGANI POLITICI	IMPEGNI 2019	IMPEGNI 2020	IMPEGNI 2021
Spesa impegnata, compreso indennità, rimborsi spese, rimborsi alle ditte, gettoni presenza consiglieri)	83.935,81	88.342,96	94.297,84
IRAP su indennità e gettoni	6.380,77	7.722,50	8.576,06
TOTALE	90.316,58	96.065,46	102.873,90

8. Contrattazione integrativa

Nell' ente non è presente personale dirigenziale;

Il 21/05/2018 è stato sottoscritto il CCNL per il personale del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2016-2018.

La costituzione del fondo delle risorse decentrate per il personale non dirigenziale per l'anno 2021 è stata effettuata con determina n. 141/S1 del 03/08/2021;

L'ammontare dei premi destinati alla performance individuale e collettiva è di **€ 35.986,763**.

La sottoscrizione del CCDI parte normativa triennio 2019/2021 è del 20/12/2018, mentre la sottoscrizione del CCDI parte economica del 2021 è avvenuta in data 02/12/2021

La trasmissione all'ARAN e al CNEL del CCDI, della relazione tecnica e illustrativa è stata effettuata in data 06/12/2021.

VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE

In riferimento al raggiungimento degli obiettivi e dell'andamento dell'Ente e dei livelli di efficacia ed efficienza per l'anno 2021 si riportano le valutazioni della performance individuale distinte per Responsabili dei Servizi e personale assegnato al relativo Servizio: (i punteggi e le valutazioni sono depositate agli atti del servizio personale)

Responsabili dei Servizi - Punteggi Attribuiti	
Punteggio attribuito	
GRAMIGNI Lucia	94,30
PINTOZZI Olimpia	68,07
BARGELLI Cristina	94,97
LOPOMO Mario	81,70
Media delle valutazioni	84,76

SERVIZIO 1

GRAZIANI Graziella	96,77%
INNOCENTI Barbara	96,77%
BRACCESI Massimiliano	96,77%
FRASCATI Roberto	96,42%
VICHI Angela	96,42%
RAZZAUTI Simone	96,42%
PELOSI Silvia	96,07%
NARDONI Lorella *	94,67%
SOTTANI Alessandro *	93,97%
TAGLIAFERRI Johnny *	93,97%
CLEMENTI Luciano	93,27%

SERVIZIO 2

GIANASSI Arianna	89,91%
SALIMBENI Emanuela	89,21%
GAGGINI Silvana	89,21%
NARDONI Lorella *	88,51%
ZANIERI Bianca	88,51%
CAPPELLINI Francesca	87,81%
GALGANI Ilenia	87,81%
MARZI Giacomo	87,81%
MORALDI Elena	87,81%
TAGLIAFERRI Johnny *	87,81%

SERVIZIO 3

SALTI Stefania	98,50%
MESSERI Gianna	97,20%
BRUCI Antonella	97,00%
MANZO Marco	95,50%
ZEPPONI Francesca	95,50%

SERVIZIO 4

BAGGIANI Marco	98,00%
FRANCI Franco	98,00%
GORI Alberto	98,00%
GUIDALOTTI Luca	98,00%
CIPRIANI Sheila	97,50%
BARTOLINI Gabriele	97,00%
LEONI Gianni	97,00%
POMPEI Giampaolo	97,00%
GRAZIANI Walter	96,50%
MANNINI Andrea	96,50%
ROSSELLI Daniele	96,50%
DULLA Eraldo	96,00%
MARRONCINI Marcello	93,00%
DANTI Danilo	91,00%
BENVENUTI Moreno	87,00%

SERVIZIO 5

SILENU Marta	98,57%
ZERONI Lucia	98,22%
CIUCCHI Daniela	97,87%
LANINI Mauro	97,87%
MELLI Annalisa	97,17%
LULURGAS Michele	96,47%
SALVADORI Simone	96,47%
SOTTANI Alessandro *	92,97%
GILIBERTO Laura	92,00%

Media delle valutazioni	94,51
-------------------------	-------

9. Anticorruzione e Trasparenza

Il Piano anticorruzione e della trasparenza sono stati approvati con atto GM n. 12 del 28.01/2021. il piano in parola è stato trasmesso alla Prefettura di Firenze in osservanza all'articolo 1 comma 8 della legge 190/2012 e al Dipartimento della Funzione Pubblica nelle modalità di legge;

Nel corso del 2021 sono stati effettuati i controlli anticorruzione di legge.
L'esito dei medesimi è stato trasmesso ai Responsabili dei Servizi e a ciascun dipendente.

10. Controlli interni

Con deliberazione consiliare n.23 del 28.2.2013 e ss.mm. è stato adottato il regolamento dei controlli interni e sono stati attuati i controlli in specie quelli amministrativi successivi previsti dal regolamento.

I relativi esiti sono stati inviati al Revisore dei Conti, al Sindaco, ai Consiglieri Comunali, agli assessori comunali ed al Nucleo di Valutazione e sono depositati in atti presso l'Ufficio del vicesegretario.

La rappresentazione sintetica degli esiti del controllo interno riferito all'anno 2021 è depositata presso l'Ufficio del Segretario.

11. Conclusioni

In questa sezione si presentano sinteticamente le performances conseguite a seguito dello sviluppo e attuazione del piano della performance approvato per l'anno 2021 da parte dei Responsabili di Posizione organizzativa individuati nella macrostruttura dell'Ente.

Alla presente relazione si allegano le schede sintetiche degli obiettivi assegnati ad ogni Responsabile di servizio per l'anno 2021 complete del report dei risultati raggiunti.

Vicchio, 15/03/2022

Il Segretario comunale

D.ssa Maria Benedetta Dupuis