

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

**Relazione finale sulla performance Anno 2020**

---

## 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 2020 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 2020;
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 2019, unitamente alla mappa delle funzioni, servizi, centri di responsabilità e risorse finanziarie risulta il seguente:



		<i>Affari Legali CED</i>
<b>Servizio Sviluppo Economico, Cultura, Pubblica Istruzione e Servizi Sociali</b>		<i>Sviluppo economico Sviluppo turistico e culturale Sport Pubblica Istruzione Servizi Scolastici Trasporto pubblico locale Servizi Sociali Casa Politiche giovanili Comunicazione istituzionale</i>
<b>Servizio Urbanistica, Edilizia ed Ambiente</b>		<i>Urbanistica, edilizia privata e pubblica Tutela ambientale Controllo servizi esternalizzati</i>
<b>Servizio LL.PP. Manutenzione del patrimonio e protezione civile</b>		<i>Lavori Pubblici Protezione civile Manutenzione patrimonio comunale e servizi esterni Controllo servizi esternalizzati</i>

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

**SERVIZIO GESTIONE E SVILUPPO RISORSE, URP, SERVIZI DEMOGRAFICI E AFFARI GENERALI** - Responsabile Rag. Lucia Gramigni

**SERVIZIO SVILUPPO ECONOMICO, CULTURA, PUBBLICA ISTRUZIONE E SERVIZI SOCIALI** - Responsabile D.ssa Olimpia Pintozzi.

**SERVIZIO LL.PP., MANUTENZIONE E PROTEZIONE CIVILE** - Responsabile Ing. Sheila Cipriani

**II SERVIZIO URBANISTICA, EDILIZIA, AMBIENTE** è stato invece diretto dall' Arch. Sabrina Solito, assunta a tempo determinato con incarico ai sensi dell'art. 110 comma 1 D.Lgs. n.267/2000 dal 15/02/2021.

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.

<b>Categoria</b>	<b>Profilo</b>	<b>n.unità</b>
D3	Specialista in attività tecniche e progettuali	1
D3	Specialista in attività tecniche e progettuali art. 110 c. 1	1
<b>Totale categoria D3</b>		<b>2</b>
D1	Specialista in attività amministrative	1
D1	Specialista in attività contabili e amministrative	1
D1	Assistente sociale	1
D1	Assistente sociale T.D.	1
<b>Totale categoria D1</b>		<b>4</b>
C	Esperto in attività tecniche e progettuali	4
C	Esperto amministrativo-contabile	15
<b>Totale categoria C</b>		<b>19</b>
B3	Assistente amministrativo	3
B3	Assistente tecnico specializzato e/o conduttore di macchine complesse	16
<b>Totale categoria B3</b>		<b>19</b>
B1	Addetto di supporto ai servizi generali	3
<b>Totale categoria B1</b>		<b>3</b>
A1	Addetto ai servizi generali	1
<b>Totale categoria A</b>		<b>1</b>
<b><u>Totale generale</u></b>		<b>48</b>

La programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2020-2022 è stata approvata con la deliberazione n. 145 del 13/12/2019 unitamente alla quantificazione delle quote assunzionali per l'anno 2020;

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. 143/GC del 13/12/2019;
- tasso medio di assenza 27,5
- procedimenti disciplinari attivati, procedimenti disciplinari conclusi: 0
- dal Dlgs 33/13,
- dalla L 190/12 art 1 co 14;
- dal DI 174/12;

**1 Analisi caratteri qualitativi/quantitativi****31.12.2019 31.12.2020**

Indicatori		
Età media del personale (anni)	49	52
Età media dei dirigenti (anni)		
Tasso di crescita di personale		
% di dipendenti in possesso di laurea	22,50	29,00
% di dirigenti in possesso di laurea		
Ore di formazione (media per dipendente)	5	7
Turnover del personale		
Costi di formazione/spese del personale	3.661,50	3.323,40
N. di revisioni della struttura organizzativa negli ultimi 3 anni	1	1
Propensione all'innovazione (n. iniziative di sviluppo organizzativo attivate negli ultimi 3 anni)		
E-mail certificata	Si	Si
N. dipendenti dotati di firma digitale	17	12
N. abitanti/N. dipendenti	1/182	1/182

**2 Analisi Benessere organizzativo**

Indicatori		
Tasso di assenze	17,04	18,38
Tasso di dimissioni premature		
Tasso di richieste trasferimento		
N. di infortuni	2	0
N. di procedimenti disciplinari attivati		
N. procedimenti disciplinari conclusi		

**3 Analisi di genere**

Indicatori		
% dirigenti donne		
% di donne rispetto al totale del personale	46,67	51,00
% di personale donna assunto a tempo indeterminato	46,67	51,00
Età media del personale femminile (distinto per personale dirigente e non)	47,50	50,13
% di personale donna laureato rispetto al totale personale femminile	38,10	43,48

**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. 130 del 23/12/2019;
- Approvazione del Piano delle Performance/PEG/PDO con deliberazione n. 124/GC del 16.10.2020;

- 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 13/11/2020.

<b>7. Dati sulla gestione economico-finanziaria (andamento triennio 2018/2020)</b>
--

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.

<b>SERVIZI CONTO TERZI</b>	<b>ENTRATA</b>			<b>SPESA</b>		
	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
Ritenute previdenziali al personale	131.436,72	126.776,52	121.227,23	131.436,72	126.776,52	121.227,23
Ritenute erariali	270.708,03	272.062,72	244.248,16	270.708,03	272.062,72	244.248,16
Altre ritenute al personale c/terzi	8.780,41	7.968,21	5.243,24	8.780,41	7.968,21	5.243,24
Depositi cauzionali	1.350,00	1.531,07	0,00	1.350,00	1.531,07	0,00
Altre per servizi conto terzi	13.904,22	25.983,42	13.752,29	13.904,22	25.983,42	13.752,29
Fondi per il Servizio economato	4.000,00	5.000,00	1.000,00	4.000,00	5.000,00	1.000,00
Depositi per spese contrattuali						

SPESA PER ORGANI POLITICI	IMPEGNI 2018	IMPEGNI 2019	IMPEGNI 2020
Spesa impegnata, compreso indennità, rimborsi spese, rimborsi alle ditte, gettoni presenza consiglieri)	84.429,99	83.935,81	88.342,96
IRAP su indennità e gettoni	6.544,41	6.380,77	7.722,50
<b>TOTALE</b>	<b>90.974,40</b>	<b>90.316,58</b>	<b>96.065,46</b>

## 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 2020 è stata effettuata con determina n. 233 del 3/11/2020;

L'ammontare dei premi destinati alla performance individuale e collettiva è di **€ 38.746,00**;

La sottoscrizione del CCDI parte normativa triennio 2019/2021 è del 20/12/2018, mentre la sottoscrizione del CCDI parte economica del 2020 è avvenuta in data 3/12/2020

La trasmissione all'ARAN e al CNEL del CCDI, della relazione tecnica e illustrativa è stata effettuata in data 04/12/2020.

## VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE

In riferimento al raggiungimento degli obiettivi e dell'andamento dell'Ente e dei livelli di efficacia ed efficienza per l'anno 2020 si riportano le valutazioni della performance individuale distinte per Responsabili dei Servizi e personale assegnato al relativo Servizio:

Responsabili dei Servizi - Punteggi Attribuiti	
Punteggio attribuito	
GRAMIGNI Lucia	96,20
PINTOZZI Olimpia	89,95
SOLITO Sabrina	94,64
CIPRIANI Sheila	87,45
Media delle valutazioni	92,06

PERSONALE n. 45 DIPENDENTI (di cui 2 assegnati a S.D.S.)	
PELOSI Silvia	96,00
GRAZIANI Graziella	97,40
FRASCATI Roberto	98,10
RAZZAUTI Simone	96,70



NARDONI Lorella	98,10
DI BACCIO Pierluigi	89,70
GAGGINI Silvana	92,50
GIANASSI Arianna	92,50
SALIMBENI Emanuela	94,60
BRACCESI Massimiliano	98,10
CLEMENTI Luciano	93,90
INNOCENTI Barbara	94,70
VICHI Angela	97,75
BORSELLI Marco	93,20
BARGELLI Cristina	97,40
ZANIERI Bianca	98,10
BRUCI Antonella	98,10
ZERONI Lucia	97,40
CIUCCHI Daniela	98,10
LANINI Mauro	97,40
SOTTANI Alessandro	96,00
PORRATI Angelo	95,30
SILENU Marta	97,40
MELLI Annalisa	97,40
GILIBERTO Laura	97,40
MESSERI Gianna	96,35
MANZO Marco	96,00
SALTI Stefania	98,10
FRANCI Franco	97,40
GORI Alberto	93,90
BAGGIANI Marco	96,00
BARTOLINI Gabriele	93,90
BENVENUTI Moreno	93,20
DANTI Danilo	93,20
GRAZIANI Walter	94,60
GUIDALOTTI Luca	96,00
LEONI Gianni	95,30
MANNINI Andrea	93,90
MARRONCINI Marcello	93,20
POMPEI Giampaolo	94,60
ROSSELLI Daniele	95,30
ZEPPONI Francesca	93,20
Media delle valutazioni	95,62

**9. Anticorruzione e Trasparenza**

Il Piano anticorruzione e della trasparenza sono stati approvati con atto GM n. 16 del 29.01/2020. 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 2020 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 2020 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 2020 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 2020 complete del report dei risultati raggiunti.

**Vicchio, 14/10/2021**

Il Segretario comunale

D.ssa Maria Benedetta Dupuis