



**COMUNE DI PIEVE A NIEVOLE**  
(Provincia di Pistoia)

---

# **Relazione finale sulla performance**

**Anno 2020**

## PREMESSA

La Relazione sulla performance del Comune di Pieve a Nievole relativa all'anno 2020 illustra, a conclusione del ciclo della performance, i risultati raggiunti nel corso dell'anno di riferimento e integra i documenti di programmazione adottati dall'Ente nell'ottica della valutazione finale della performance dell'Amministrazione.

Il documento è stato redatto secondo le disposizioni del D.Lgs. n. 150/2009, valorizzando il diretto rinvio a quanto già contenuto in altri documenti approvati e pubblicati: ciascun documento di programmazione adottato - Documento Unico di Programmazione, Bilancio di Previsione, Piano Esecutivo di Gestione e Piano della Performance - opera ad un livello di pianificazione diverso ma collegato con gli altri, in un "ciclo" ormai consolidato per il Comune di Pieve a Nievole.

Per tutte le amministrazioni pubbliche, l'anno 2020, è stato fortemente caratterizzato dall'impatto che l'emergenza sanitaria da Covid-19 ha avuto sul funzionamento degli uffici e sulla modalità di esercizio della prestazione lavorativa. La normativa relativa alla gestione della pandemia, dettata da indubbie ragioni di natura sanitaria, ha modificato radicalmente l'organizzazione del lavoro, sin dalla circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 4 marzo 2020 concernente misure incentivanti per il ricorso a modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa. La successiva direttiva n. 2/2020 ha ribadito che "il lavoro agile costituisce la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione fino alla cessazione dello stato di emergenza", confermando che le amministrazioni sono chiamate a uno sforzo organizzativo e gestionale per garantirne il pieno utilizzo, accessibile in modo temporaneamente semplificato, così da ridurre al minimo gli spostamenti e la presenza dei dipendenti negli uffici, correlando quest'ultima ai servizi indifferibili non erogabili da remoto.

Successive direttive e circolari del Ministro della pubblica amministrazione e soprattutto una copiosa produzione di norme (DPCM e DL) nonché di Ordinanze del Ministro della Salute e Ordinanze Regionali, hanno consentito di "adattare" alle varie fasi della pandemia la presenza in servizio dei lavoratori, ed hanno disciplinato una semplificazione del modello organizzativo di lavoro agile, fino a quel momento molto poco utilizzato nelle pubbliche amministrazioni.

Gli esiti del monitoraggio da parte della Funzione Pubblica hanno attestato l'ampio utilizzo del lavoro agile in tutte le pubbliche amministrazioni; allo stesso tempo hanno evidenziato che la situazione emergenziale ha rappresentato un'occasione per individuare, nei singoli enti, gli aspetti organizzativi da migliorare, con particolare riferimento alla digitalizzazione dei processi e al potenziamento della strumentazione informatica non sempre adeguata, e per programmare in maniera diversa l'attività amministrativa, accelerando la dematerializzazione dei procedimenti.

Il Comune ha avviato la sperimentazione del lavoro agile in concomitanza dell'inizio dell'emergenza sanitaria da Covid-19. La necessità di un adeguamento repentino dell'organizzazione del lavoro ha cambiato, in poco tempo, punti di riferimento consolidati - la "prestazione" come attività resa in presenza in un orario codificato - velocizzando e stimolando il cambiamento strutturale del funzionamento dell'ente e valorizzando reali fattori di efficacia dell'azione amministrativa, della produttività del lavoro e di orientamento ai risultati, nonché agevolando, come gli stessi istituti contrattuali non erano riusciti a fare, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. La risposta dell'Ente è stata senz'altro

positiva e nei giorni dal 23 marzo 2020 in poi, l'Ente ha garantito condizioni eccellenti di lavoro a distanza a più della metà dei dipendenti ed ha potuto fronteggiare efficacemente l'emergenza sanitaria del 2020, consentendo di contemperare l'esigenza di contrasto alla pandemia con la continuità nell'erogazione dei servizi.

Durante la fase emergenziale - ad oggi non ancora conclusa - è stata autorizzata a tale modalità di lavoro la quasi totalità della platea potenziale dei lavoratori impiegati in attività che possono essere svolte in lavoro agile, dato che evidenzia come tutte le strutture abbiano attivato massicciamente tale modalità di lavoro per fronteggiare l'emergenza sanitaria.

La Relazione sulla performance per l'anno 2020 evidenzia pertanto l'impatto che l'emergenza sanitaria ha avuto da una parte sulla prestazione lavorativa della maggior parte dei lavoratori dell'ente, e dall'altro sui risultati raggiunti e sulle nuove misure che si sono rese necessarie per raggiungerli, garantendo i servizi indifferibili svolti in presenza e potenziando l'attività amministrativa con procedure digitalizzate, in uno sforzo di adattamento che ha condizionato procedure e servizi al cittadino, lo svolgimento di concorsi pubblici o le riunioni con gli organi esterni all'Ente.

# 1. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini

## La popolazione

La popolazione totale residente nell'ambito territoriale dell'Ente secondo i dati dell'ultimo censimento ammonta a n. 9.165 ed alla data del 31/12/2020, secondo i dati anagrafici, ammonta a n. 9.182.

Con i grafici seguenti si rappresenta l'andamento negli anni della popolazione residente:

Anno	Data rilevamento	Popolazione residente	Variazione assoluta	Variazione percentuale	Numero Famiglie	Media componenti per famiglia
2001	31 dicembre	9.079	-	-	-	-
2002	31 dicembre	9.183	+104	+1,15%	-	-
2003	31 dicembre	9.271	+88	+0,96%	3.404	2,72
2004	31 dicembre	9.387	+116	+1,25%	3.463	2,71
2005	31 dicembre	9.518	+131	+1,40%	3.568	2,67
2006	31 dicembre	9.529	+11	+0,12%	3.582	2,66
2007	31 dicembre	9.602	+73	+0,77%	3.633	2,64
2008	31 dicembre	9.815	+213	+2,22%	3.797	2,58
2009	31 dicembre	9.726	-89	-0,91%	3.785	2,57
2010	31 dicembre	9.632	-94	-0,97%	3.791	2,54
2011	8 ottobre	9.566	-66	-0,69%	3.765	2,54
2011	9 ottobre	9.460	-106	-1,11%	-	-
2011	31 dicembre	9.405	-227	-2,36%	3.780	2,49
2012	31 dicembre	9.343	-62	-0,66%	3.743	2,50
2013	31 dicembre	9.369	+26	+0,28%	3.766	2,49
2014	31 dicembre	9.318	-51	-0,54%	3.764	2,48
2015	31 dicembre	9.266	-52	-0,56%	3.784	2,45
2016	31 dicembre	9.253	-13	-0,14%	3.814	2,43
2017	31 dicembre	9.209	-44	-0,48%	3.830	2,40
2018	31 dicembre	9.161	-48	-0,52%	(v)	(v)
2019	31 dicembre	9.165				

Il quadro generale della popolazione ad oggi è descritto nella tabella seguente, evidenziando anche l'incidenza nelle diverse fasce d'età e il flusso migratorio che si è verificato durante l'anno.

Popolazione legale al censimento 2011 9.460

Popolazione al 01/01/2019	9.161
Di cui:	Maschi 4.463
	Femmine 4.698

Popolazione residente al 31/12/2019	9.165
Di cui:	Maschi 4.465
	Femmine 4.700
	In età presc/scuola obbligo ( 0/14) 1.048
	In forza lavoro ( 15/ 64 anni ) 5.790
	In età senile ( oltre 65 anni ) 2.327

### Trend Famiglie

Anno	Famiglie (N.)	Variazione % su anno precedente	Componenti medi
2014	3.764	-	2,48
2015	3.784	+0,53	2,45
2016	3.814	+0,79	2,43
2017	3.830	+0,42	2,40
2018	3.892	+1,62	2,35
2019	3.897	+0,13	2,35

### Situazione socio - economica

Le condizioni e prospettive socio-economiche diventano particolarmente significative quando vengono lette in chiave di "benessere equo sostenibile della città" per misurare e confrontare vari indicatori di benessere urbano equo e sostenibile.

La natura multidimensionale del benessere richiede il coinvolgimento degli attori sociali ed economici e della comunità scientifica nella scelta delle dimensioni del benessere e delle correlate misure.

La legittimazione del sistema degli indicatori, attraverso il processo di coinvolgimento degli attori sociali, costituisce un elemento essenziale per l'identificazione di possibili priorità per l'azione politica.

Questo approccio si basa sulla considerazione che la misurazione del benessere di una società ha due componenti: la prima, prettamente politica, riguarda i contenuti del concetto di benessere; la seconda, di carattere tecnico - statistico, concerne la misura dei concetti ritenuti rilevanti.

I parametri sui quali valutare il progresso di una società non devono essere solo di carattere economico, ma anche sociale e ambientale, corredati da misure di disegualianza e sostenibilità.

Esistono progetti in ambito nazionale che hanno preso in considerazione vari domini e numerosi indicatori che coprono i seguenti ambiti:

- Salute
- Istruzione e formazione
- Lavoro e conciliazione dei tempi di vita
- Benessere economico

- Relazioni sociali
- Politica e istituzioni
- Sicurezza
- Benessere soggettivo
- Paesaggio e patrimonio culturale
- Ambiente
- Ricerca e innovazione
- Qualità dei servizi

# Quadro delle condizioni interne all'ente

## Analisi finanziaria generale

Si riepilogano le voci principali e di sintesi del conto del bilancio 2020, tenendo conto che per effetto dell'emergenza epidemiologica Covid-19, le previsioni di entrata iniziali sono state ridotte e compensate con minori spese o con le somme attribuite, a titolo di fondo per le funzioni fondamentali di cui all'art.106 del Dl. n. 34/2020 ed all'art. 34 del Dl. n. 109/2020.

ENTRATE	DENOMINAZIONE	PREVISIONI INIZIALI DI COMPETENZA ANNO 2020	PREVISIONI DEFINITIVE DI COMPETENZA ANNO 2020	ACCERTAMENTI
	FONDO PLURIENNALE VINCOLATO PER SPESE CORRENTI	69.798,15	69.798,15	
	FONDO PLURIENNALE VINCOLATO PER SPESE IN CONTO CAPITALE	509.659,73	509.659,73	
	UTILIZZO AVANZO DI AMMINISTRAZIONE	0,00	0,00	
	- di cui Utilizzo Fondo anticipazioni di liquidità	0,00	0,00	
<b>TITOLO 1</b>	<b>ENTRATE CORRENTI DI NATURA TRIBUTARIA, CONTRIBUTIVA E PEREQUATIVA</b>	<b>5.092.094,62</b>	<b>5.137.512,01</b>	<b>5.228.267,35</b>
<b>TITOLO 2</b>	<b>TRASFERIMENTI CORRENTI</b>	<b>285.992,96</b>	<b>489.743,99</b>	<b>447.909,45</b>
<b>TITOLO 3</b>	<b>ENTRATE EXTRATRIBUTARIE</b>	<b>1.090.903,82</b>	<b>1.071.067,02</b>	<b>808.086,07</b>
<b>TITOLO 4</b>	<b>ENTRATE IN CONTO CAPITALE</b>	<b>1082.796,96</b>	<b>1.289.021,23</b>	<b>965.965,32</b>
<b>TITOLO 6</b>	<b>ACCENSIONE PRESTITI</b>	<b>240.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>TITOLO 7</b>	<b>ANTICIPAZIONI DA ISTITUTO TESORIERE/CASSIERE</b>	<b>2.588.895,45</b>	<b>2.588.895,45</b>	<b>0,00</b>
<b>TITOLO 9</b>	<b>ENTRATE PER CONTO TERZI E PARTITE DI GIRO</b>	<b>1.481.100,00</b>	<b>1.835.148,14</b>	<b>1.327.952,06</b>
	<b>TOTALE TITOLI</b>	<b>11.861.783,81</b>	<b>12.411.387,84</b>	<b>8.778.180,25</b>
	<b>TOTALE GENERALE DELLE ENTRATE</b>	<b>12.441.241,69</b>	<b>12.990.845,72</b>	<b>8.778.180,25</b>

SPESE	DENOMINAZIONE	PREVISIONI INIZIALI DI COMPETENZA ANNO 2020	PREVISIONI DEFINITIVE DI COMPETENZA ANNO 2020	IMPEGNI
TITOLO 1	SPESE CORRENTI	6.520.886,72	6.750.218,34	5.563.233,29
TITOLO 2	SPESE IN CONTO CAPITALE	1.841.301,69	1.732.825,96	1.051.542,89
TITOLO 4	RIMBORSO PRESTITI	9.057,83	9.057,83	7.115,67
TITOLO 5	CHIUSURA ANTICIPAZIONI RICEVUTE DA ISTITUTO TESORIERE/CASSIERE	2.588.895,45	2.588.895,45	0,00
TITOLO 7	USCITE PER CONTO TERZI E PARTITE DI GIRO	1.481.100,00	1.835.148,14	1.327.952,06
TITOLO 99	NON DEFINITO	0,00	0,00	0,00
<b>TOTALE TITOLI</b>		<b>12.441.241,69</b>	<b>12.916.145,72</b>	<b>7.949.843,91</b>

## Risorse umane

Il quadro della situazione interna dell'Ente si completa con la disponibilità e la gestione delle risorse umane con riferimento alla struttura organizzativa dell'ente in tutte le sue articolazioni e alla sua evoluzione nel tempo.

La tabella seguente mostra i dipendenti in servizio al 31/12/2020:

QUALIFICA	DIPENDENTI DI RUOLO	DIPENDENTI NON DI RUOLO	TOTALE
B1	3	0	3
B2	1	0	1
B3	0	0	0
B4	2	0	2
B5	2	0	2
B6	2	0	2
B7	3	0	3
B8	1	0	1
C1	1	0	1
C2	4	0	4
C3	5	0	5
C4	4	0	4
C5	5	0	5
C6	0	0	0
D1	1	0	1
D2	0	0	0
D3	1	0	1
D4	5	0	5
D5	1	0	1
D6	1	0	1
Segretario	0	0	0



## 2. Contesto organizzativo

La Relazione sulla *performance* costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri *stakeholder*, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della *performance*.

La relazione evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi ed individuali raggiunti nell'anno di riferimento 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.

La funzione di comunicazione verso l'esterno è riaffermata dalle previsioni dell'art. 10, commi 6 e 8, del D. Lgs. n.150/2009 che prevedono rispettivamente la presentazione della Relazione "alle associazioni di consumatori o utenti, ai centri di ricerca e a ogni altro osservatore qualificato, nell'ambito di apposite giornate della trasparenza", e la pubblicazione della stessa sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente".

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. La Relazione deve, infine, contenere il bilancio di genere realizzato dall'amministrazione.

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.

Il Comune di Pieve a Nievole, con atto di G.C. n. 108 del 23/10/2020 ha approvato il piano degli obiettivi di cui all'art. 108 del Tuel e il piano delle performance di cui all'art. 10 D.Lgs. 150/2009 anno 2020/2022 impostando la propria attività nei seguenti obiettivi strategici:

- Rispetto dei vincoli di finanza pubblica
- Realizzazione infrastrutture primarie
- Miglioramento della viabilità
- Interventi finalizzati alla messa in sicurezza dei plessi scolastici
- Riqualificazione urbanistica e territoriale
- Tutela dell'ambiente e del decoro urbano
- Consolidamento della rete dei servizi sociali
- Promozione e sostegno alle iniziative culturali o riguardanti il tempo libero
- Miglioramento della sicurezza urbana
- Informatizzazione dei processi amministrativi
- Trasparenza quale reale ed effettiva accessibilità totale ed esercizio dell'accesso civico

e nei seguenti obiettivi gestionali:

- *obiettivi di mantenimento*, che si intendono raggiunti in caso di mantenimento del livello qualitativo, già elevato, in relazione all'attività oggetto di valutazione;
- *obiettivi trasversali* che coinvolgono tutti i settori e la cui realizzazione viene valutata a seguito di riscontro degli indicatori di risultato individuati in sede di predisposizione.

Con riferimento agli obiettivi trasversali, a seguito della grave situazione epidemiologico/sanitaria in atto a causa del Coronavirus, per quanto riguarda il lavoro pubblico, abbiamo assistito ad una rivoluzione nel concetto di lavoro agile (già introdotto nell'ordinamento dalla Legge 22/05/2017, n. 81), che è diventato, con il D.L. 17/03/2020, n. 18 la modalità ordinaria della prestazione lavorativa, pertanto si è reso necessario attivare il ricorso, in via prioritaria, al lavoro agile come ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, successivamente si è reso necessario, e si rende tuttora, adeguare l'operatività degli uffici pubblici alle esigenze dei cittadini e delle imprese come previsto dall'art. 263 del DL 19/05/2020 n. 34 e s.m.i.

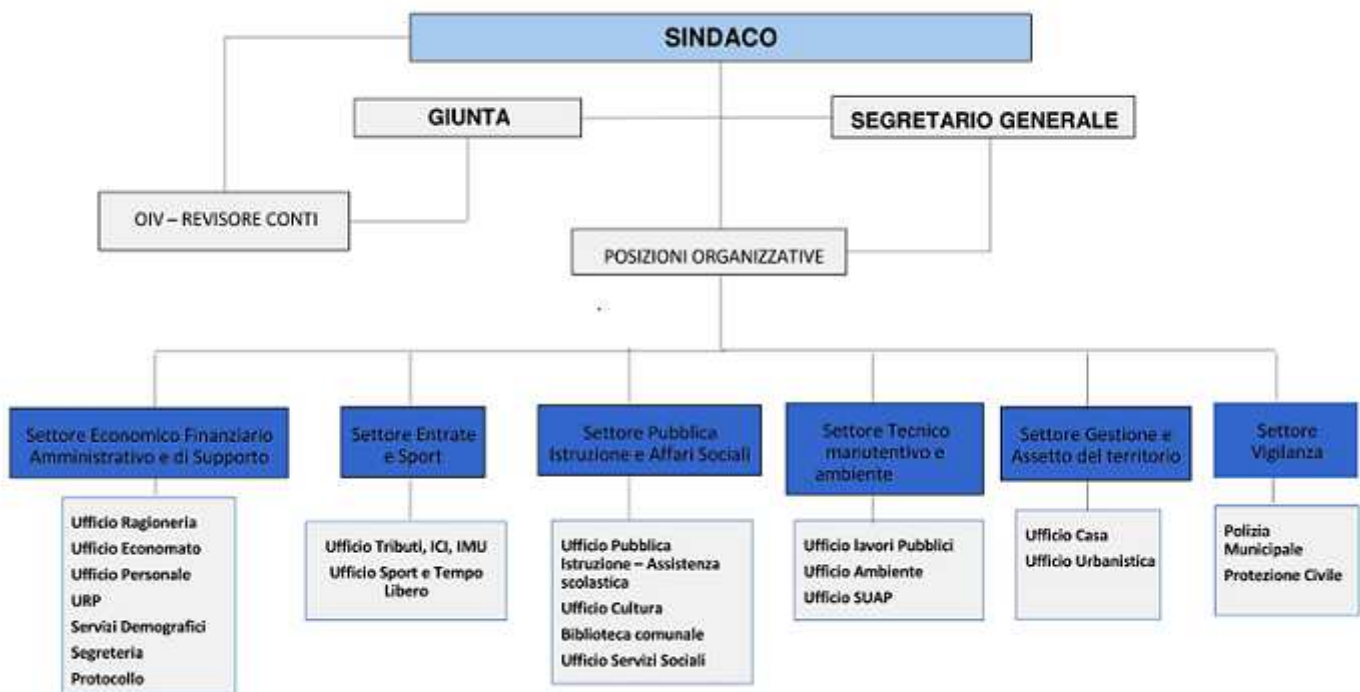
L'attuazione delle misure in materia di flessibilità del lavoro pubblico e di lavoro agile è stata valutata ai fini della performance dei singoli responsabili di settore, in relazione alle azioni intraprese per garantire l'operatività dei servizi a loro assegnati.

Con l'attribuzione del risultato dei singoli responsabili di settore è altresì valutata l'organizzazione e la gestione del personale assegnato.

Per il dettaglio degli obiettivi strategici, operativi e gestionali, si rimanda ai contenuti della Deliberazione G.C. 108/2020.

### 3. Dati informativi sull'organizzazione

L'Ente presenta la seguente configurazione organizzativa:



Sono state inoltre approvate le seguenti deliberazioni:

G.C. n. 38 del 28/02/2019 avente ad oggetto “Approvazione Regolamento per la misurazione e valutazione della performance di ente.”;

G.C. n° 108 del 23/10/2020, esecutiva ai sensi di legge, avente ad oggetto: “art. 169 del d.lgs. 267/2000 - Piano Esecutivo di Gestione, Piano degli Obiettivi e Piano delle Performance 2020-2022 - approvazione.”;

C.C. n. 40 del 05/10/2020, esecutiva ai sensi di legge, si è provveduto all’approvazione del Bilancio di previsione 2020/2022 e relativi allegati e del DUP 2020/2022;

#### **4. Andamento del ciclo di gestione della performance - Misurazione e valutazione.**

Con deliberazione G.C. n. 38 del 28.02.2019 è stato approvato il “Regolamento per la misurazione e valutazione della performance di Ente”.

#### **I SOGGETTI DELLA VALUTAZIONE**

I soggetti che intervengono nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale sono:

1. Il Sindaco;
2. La Giunta (per l’adozione del PEG o del PDO e il recepimento della proposta di valutazione);
3. Il Nucleo di Valutazione;
4. I titolari di posizione organizzativa;
5. I cittadini/utenti e le loro associazioni (per la customer satisfaction).

Nel dettaglio:

- a. Il Sindaco valuta il Segretario Generale, anche per le eventuali funzioni di responsabile ad interim di una struttura, tenendo conto dei rispettivi contratti di riferimento e, se richiesto, con il supporto del Nucleo di Valutazione;
- b. Il Nucleo di valutazione propone la valutazione, tenendo conto del contratto di riferimento, dei titolari di posizione organizzativa, la valutazione è effettuata sulla concreta applicazione dei criteri di valutazione;
- c. I Titolari di Posizione Organizzativa valutano i dipendenti assegnati alla struttura gestita e ne comunicano i risultati al Nucleo di Valutazione.

#### **CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

Il Nucleo di valutazione valuta la performance dei responsabili di posizione organizzativa sulla base dei seguenti fattori e valori percentuali:

1. Performance di ente si tiene conto delle priorità delle politiche strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività peculiari tenendo conto del comparto di contrattazione di appartenenza, in relazione al livello e alla qualità dei servizi da garantire ai cittadini, ai sensi dell’art. 3 c. 1 lett. a) del DL n. 74 del 25.05.2017 e al rispetto degli obblighi di legge (nella misura del 10%);
2. Raggiungimento degli obiettivi specifici di struttura (nella misura del 40%);
3. Competenze professionali (nella misura del 40%);

4. Capacità di differenziare la valutazione dei collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi (nella misura del 10%) .

Per quanto riguarda la determinazione del valore economico dell'indennità di retribuzione di risultato dei Responsabili di PO si rinvia alla disciplina contenuta nelle disposizioni contrattuali e ai regolamenti di enti.

#### **CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE**

La valutazione del personale dipendente, ai fini della retribuzione del salario accessorio relativo all'istituto della produttività per le performance individuali, è data dalle seguenti quattro parti:

1. Partecipazione alla performance dell'ente, si tiene conto della valutazione ricevuta complessivamente dal Responsabile della struttura da parte del Nucleo di Valutazione (nella misura del 20%);

2. Partecipazione al raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati alla struttura (nella misura del 40%);

3. Competenze professionali (nella misura del 40%).

Per quanto riguarda i criteri per il calcolo del valore economico dell'incentivo da corrispondere in ragione della valutazione si rinvia alle disposizioni contrattuali e ai contenuti del contratto decentrato integrativo in vigore.

#### **I PARAMETRI DI VALUTAZIONE**

##### **VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE**

La valutazione della performance organizzativa dell'ente è posta in essere in funzione:

a. Performance di ente si tiene conto delle priorità delle politiche strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività peculiari tenendo conto del comparto di contrattazione di appartenenza come possono essere il rispetto del pareggio di bilancio e degli indicatori di deficitarietà strutturale (25%);

b. Dal rispetto dei tempi medi di pagamento (25%);

c. Dal rispetto dei vincoli dettati dal legislatore in materia di Trasparenza (25%);

d. Degli esiti della valutazione del grado di soddisfazione degli utenti, si tiene conto sia dello svolgimento di indagini specifiche che degli esiti di queste, in modo particolare della capacità di raccogliere e rappresentare le esigenze che emergono da tali indagini oltre al normale e quotidiano confronto con l'utenza sia con specifici questionari o applicazioni informatiche, ai dell'art. 11 c. 2-ter lett. c) n. 6) del DL 74/2017 (25%).

##### **VALUTAZIONE DEI RISULTATI RAGGIUNTI RISPETTO AGLI OBIETTIVI ASSEGNATI ALLA STRUTTURA DIRETTA**

Gli obiettivi sono corredati delle risorse economiche, umane e strumentali necessarie e vengono accompagnati da specifici indicatori, dei valori attesi, nonché ad ognuno di essi viene assegnato uno specifico peso.

Gli obiettivi per essere considerati tali devono essere specifici, misurabili e sfidanti, possono riguardare anche l'attività ordinaria purché vi siano specifici riferimenti temporali e quantitativi alla performance attesa.

Per l'assegnazione del punteggio si tiene conto del peso ponderale degli obiettivi, la cui somma deve essere uguale a 100 punti.

Il Nucleo può effettuare in sede di proposta di valutazione della performance una pesatura sugli obiettivi complessivamente assegnati ad ogni singola struttura tenendo conto in particolare dei seguenti parametri:

1. La coerenza strategica intesa come adeguatezza e conformità ai contenuti della programmazione.
2. La complessità dell'obiettivo intesa come grado d'impegno e risorse necessarie al fine del suo raggiungimento.
3. L'essere sfidante inteso come la capacità di prevedere azioni che vanno oltre l'attività istituzionale e operativa propria della struttura.

#### VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI

Per comportamenti organizzativi si intende l'effettiva incidenza dell'attività del valutato ovvero le conoscenze e i comportamenti posti in essere dallo stesso nello svolgimento quotidiano dell'attività lavorativa.

L'eventuale addebito al valutato di procedimenti disciplinari o penali incide negativamente sulla valutazione di questo parametro, il Valutatore può riservarsi di sospendere il giudizio e valutare successivamente il presente parametro in caso di procedimenti disciplinari o penali sospesi e in attesa di giudizio.

Essa si misura non mediante astratte capacità e idoneità, bensì avendo riguardo a concreti atti e funzioni esprimendo un giudizio da 0 a 100 ogni per ogni fattore.

#### VALUTAZIONE DELLA CAPACITA' DI DIFFERENZIARE LA VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI

La capacità di valutare attraverso una significativa differenziazione dei giudizi consiste nell'attribuire le valutazioni ai dipendenti, nel rispetto del Sistema, in modo da valorizzare e incentivare i più meritevoli.

Il giudizio sul grado di differenziazione delle valutazioni può essere calcolato anche attraverso l'applicazione della formula matematica della deviazione standard.

#### PARTECIPAZIONE ALLA PERFORMANCE DELL'ENTE

Per quanto riguarda la valutazione del grado di partecipazione alla performance di ente si tiene conto della valutazione ricevuta complessivamente dal Responsabile della struttura di appartenenza da parte del Nucleo di Valutazione, la percentuale relativa a tale punteggio può essere apposta nelle schede di valutazione dei dipendenti valutati da parte del Responsabile valutatore anche in un secondo momento, ovvero quando la proposta di valutazione del Responsabile da parte del Nucleo sia completa, la finalità è quella di collegare la performance espressa dal personale interno alla struttura con la performance espressa dal vertice della struttura e con la performance complessiva dell'ente.

#### PARTECIPAZIONE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELLA STRUTTURA

Si tiene conto della partecipazione e l'impegno del dipendente al raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati alla struttura di appartenenza, è compito del responsabile coinvolgere tutti i dipendenti al raggiungimento degli obiettivi assegnati e alle attività pertinenti della struttura di appartenenza.

#### LA VALUTAZIONE NEGATIVA

In caso di valutazione negativa non si procede alla remunerazione delle incentivazioni della performance, la valutazione si intende negativa nell'ipotesi in cui complessivamente si sia conseguito un punteggio inferiore ai 60 punti su 100.

Non si procede alla remunerazione delle incentivazioni della performance se siano stati addebitati al valutato procedimenti disciplinari o penali, particolarmente gravi, tali da

inibire il processo valutativo e che abbiano comportato la sospensione dal servizio per più di 15 giorni.

Non si procede alla remunerazione delle incentivazioni della performance se i valutati nel corso dell'anno siano stati assenti per un periodo complessivo superiore a 6 mesi.

Ai fini dell'espressione di una valutazione non pienamente positiva o alla riduzione della stessa rilevano, a mente del codice di comportamento, l'eventuale addebito al valutato di procedimenti disciplinari, sanzioni amministrative, contabili e penali che incidono negativamente sulla valutazione delle competenze organizzative.

Il conseguimento degli obiettivi gestionali, individuati con il Piano delle Performance anno 2020, è stato valutato tenendo conto degli indicatori di risultato individuati con la suddetta deliberazione.

A seguito di tale valutazione risulta che il livello di conseguimento degli obiettivi e del grado di copertura delle linee programmatiche di mandato sia soddisfacente.

I risultati previsti nel Piano sono stati per lo più caratterizzati dalla necessità di adattarsi alle regole dettate dagli Enti preposti per contrastare il dilagare della pandemia da Sars Cov 2.

Le indagini sul livello di soddisfazione dell'utenza sui servizi erogati, non sono state ancora attivate, ma in generale non sono comunque emerse criticità o disservizi.

Il sito web dell'Ente è stato implementato con la predisposizione di idonea modulistica on line per la richiesta di servizi o di segnalazioni anche a seguito dell'emergenza sanitaria che ha caratterizzato l'attività dell'Ente nel corso del 2020.

Per lo stesso motivo è stato potenziato l'utilizzo di piattaforme digitali per l'organizzazione di corsi di formazione e comunicazioni alla cittadinanza.

E' quindi possibile affermare che si è raggiunto un buon livello di servizi erogati e del rapporto cittadini/istituzioni.

La contrazione delle risorse disponibili a causa della crisi finanziaria e dei limiti contenuti nella normativa di riferimento ha imposto la riduzione dei costi, le risorse si sono concentrate in pochi obiettivi prioritari.

L'Ente ha attuato:

- 1) La valorizzazione del personale attraverso il coinvolgimento e la responsabilizzazione al risultato degli obiettivi
- 2) I procedimenti amministrativi sono stati generalmente conclusi nei termini previsti.

I livelli di qualità dei servizi erogati risultano buoni in quanto l'Ente ha dato risposte pronte, coerenti ed esaurienti alle richieste potenziali degli utenti e ha cercato di minimizzare il disturbo, il numero di passaggi necessari nonché i disagi.

### **Esiti della valutazione**

I risultati finali sono stati misurati con appositi indici o steps e valutati dietro presentazione al Nucleo di Valutazione di relazioni illustrative predisposte dalle singole PO.

La valutazione dei singoli dipendenti, da effettuarsi sulla base della loro diretta partecipazione agli obiettivi di struttura o individuali definiti dai responsabili dei servizi è effettuata in base al regolamento per la valutazione delle performance approvato con delibera di G.C. n° 38 del 28/02/2019.

Si precisa :

- che con nota del 01/03/2019 il “regolamento per la valutazione delle performance” è stato trasmesso alla RSU aziendale e alle OO.SS. ai sensi dell’art. 5, comma 2 lett. b) del CCNL 21/05/2018 senza alcuna osservazione e/o valutazione successiva;

Grado di realizzazione obiettivi assegnati ai Settori:

SETTORE	DESCRIZIONE OBIETTIVO	RISULTATI RAGGIUNTI
<b>Economico Finanziario Amministrativo e di Supporto</b>	Attività di collaborazione e di gestione dei procedimenti a carico dei vari uffici occupati maggiormente da attività a sostegno dell'emergenza Coronavirus	Alleggerimento del carico di lavoro dei vari uffici impegnati maggiormente da attività a sostegno emergenza Covid 19 (in particolare ufficio segreteria, urp e demografici) senza ritardi al fine di garantire il perseguimento degli obiettivi di ogni Settore.  <b>Percentuale di raggiungimento: 100%</b>
	Attività di front-office nella gestione dell'emergenza Coronavirus - collegamento tra gli uffici (in presenza/smart working) e i cittadini.	Il procedimento ha consentito ai cittadini di accedere ai benefici previsti per il contenimento dell'emergenza Covid-19, permettendo il collegamento tra gli stessi e gli operatori dei vari uffici, sia in presenza che in smart-working.  <b>Percentuale di raggiungimento: 100%</b>
	Sistemazione posizione previdenziali personale dipendente	Alla data del 31.12.2020 sono state eseguite le cinque fasi e, ad oggi, non risultano posizioni da sistemare sul portale passweb. Nel corso dell'anno ci sono stati 2 pensionamenti con altrettante riformulazioni del fabbisogno di personale. Sono stati emessi i modelli PA04 per la verifica del diritto a pensione per i dipendenti con i requisiti in maturazione nel biennio 2020/2021.

		<p>Emessi n. 4 certificati di servizio per altrettante sistemazioni contributive da parte di altri Enti.</p> <p>Sistematate le posizioni contributive su Passweb di n. 3 dipendenti con diritto a pensione nell'anno successivo.</p> <p>Sistemazione di tutte le posizioni sul programma inps Passweb per ex dipendenti prossimi alla pensione.</p> <p><b>Percentuale di raggiungimento: 100%</b></p>
<b>Settore Entrate e Sport</b>	<p>Agevolazioni Tari per utenze non domestiche deliberate a seguito dell'emergenza epidemiologica da Covid-19. Informazione puntuale all'utenza e applicazione riduzioni sulla rata di saldo 2020.</p>	<p>Le fasi elencate nella scheda obiettivo sono state tempestivamente realizzate nei termini assegnati.</p> <p><b>Percentuale di raggiungimento: 100%</b></p>
	<p>Adeguamento degli Avvisi di Pagamento, Solleciti di Pagamento e Modulistica Tari in genere alle disposizioni di cui alle Delibere Arera nn. 444/2019 e 59/2020 (norme sulla trasparenza).</p>	<p>Revisione completa degli avvisi di pagamento tari, con creazione di due separati avvisi trasparenti, uno di acconto e uno di saldo come richiesto dalla normativa.</p> <p>Adeguamento del sollecito Tari.</p> <p>Adeguamento dell'Avviso di accertamento Tari con aggiunta a quest'ultimo delle modifiche necessarie al passaggio dell'avviso stesso ad atto esecutivo a tutti gli effetti.</p> <p><b>Percentuale di raggiungimento: 100%</b></p>
<b>Settore Pubblica Istruzione e Affari Sociali</b>	<p>Servizi di assistenza scolastica: Prosecuzione del trasporto scolastico ed attività collaterali -</p>	<p>L'obiettivo è stato raggiunto, in quanto, alla data del 31.12.2019 sono state realizzate tutte le fase</p>



	Attuazione ed adeguamento delle misure organizzative funzionali al mantenimento degli standards di qualità dei servizi ed attività in relazione ai provvedimenti emergenziali a contrasto dell'epidemia COVID -19	come da crono programma. <b>Percentuale di raggiungimento: 100%</b>
	Prosecuzione del Servizio Refezione Scolastica nelle scuole del territorio compreso il servizio Asilo Nido - ed attività correlate - Attuazione ed adeguamento delle misure organizzative funzionali al mantenimento degli standards di qualità dei servizi ed attività in relazione ai provvedimenti emergenziali a contrasto dell'epidemia COVID -19	L'obiettivo è stato raggiunto, in quanto, alla data del 31.12.2019 sono state realizzate tutte le fase come da crono programma. <b>Percentuale di raggiungimento: 100%</b>
	Iniziative di sostegno alla genitorialità - Prosecuzione sportello informativo per le famiglie - Didattica a distanza nel periodo di chiusura servizi per emergenza COVID-19	L'obiettivo è stato raggiunto, in quanto, alla data del 31.12.2019 sono state realizzate tutte le fase come da crono programma. <b>Percentuale di raggiungimento: 100%</b>
	Attività culturali - proiezione cinematografiche estive	L'obiettivo è stato raggiunto, in quanto, alla data del 31.12.2019 sono state realizzate tutte le fase come da crono programma. <b>Percentuale di raggiungimento: 100%</b>
	Iniziative di sostegno ai nuclei familiari nel periodo Emergenza Covid 19: misure di solidarietà (buoni alimentari)	L'obiettivo è stato raggiunto, in quanto, alla data del 31.12.2019 sono state realizzate tutte le fase come da crono programma. <b>Percentuale di raggiungimento: 100%</b>
<b>Settore Tecnico Manutentivo e Ambiente</b>	Realizzazione area sgambatura cani	Ultimato entro il 31.12.2020 la fase 1 come previsto dall'obiettivo

		<b>Percentuale di raggiungimento: 100%</b>
	Attivazione smart working nella situazione emergenziale Covid-19	Ultimato entro il 30.04.2020 come previsto <b>Percentuale di raggiungimento: 100%</b>
	Gestione aree e spazi pubblici nella situazione emergenziale Covid-19	Ultimato entro il 30.06.2020 come previsto <b>Percentuale di raggiungimento: 100%</b>
<b>Settore Vigilanza</b>	PROTEZIONE CIVILE - Gestione emergenza Covid19	Compimento di tutte le fasi intermedie previste ed il loro crono programma. <b>Percentuale di raggiungimento: 100%</b>
	POLIZIA MUNICIPALE - Gestione emergenza Covid19	Compimento di tutte le fasi intermedie previste ed il loro crono programma. <b>Percentuale di raggiungimento: 100%</b>
<b>Settore Gestione Assetto del Territorio</b>	Aggiornamento n. 2 del data base informatico delle pratiche edilizie anche per controlli incrociati con gli altri uffici interni.	Archivio implementato e disponibile per le attività degli uffici comunali. <b>Percentuale di raggiungimento: 100%</b>
	Realizzazione di data base informatico per la gestione delle istanze di contributo integrativo sul canone di locazione (rif. Legge n.431/1998 e L.R.Toscana n. 41/2005)	Data base operativo. <b>Percentuale di raggiungimento: 100%</b>

#### DIPENDENTI NON TITOLARI DI P.O.

In riferimento al numero complessivo di 34 dipendenti valutati (esclusi i titolari di posizione organizzativa, che sono stati valutati a seguito di procedure proprie) si sono avuti i seguenti risultati per categoria tenendo presente che il valore max attribuibile era 100 punti:

**CATEGORIA B:**

Minimo	Massimo	Numero valutazioni	Media
90	99,75	14	96,48

**CATEGORIA C:**

Minimo	Massimo	Numero valutazioni	Media
82,5	100	18	95,65

**CATEGORIA D:**

Minimo	Massimo	Numero valutazioni	Media
97,5	97,75	2	97,62

**POSIZIONI ORGANIZZATIVE:**

Il Nucleo di Valutazione ha valutato il livello di conseguimento degli obiettivi alla luce delle considerazioni condotte dai Responsabili dei Settori nelle relazioni sopra richiamate e del confronto con il Segretario Generale necessario anche per contestualizzare il livello di realizzazione delle attività nell'esercizio 2020 caratterizzato dall'emergenza pandemica. Ha provveduto alla valutazione del personale che nel corso del 2020 è stato incaricato della Responsabilità di Settore.

I risultati della valutazione vengono riassunti come segue:

Minimo	Massimo	Numero valutazioni	Media
84,5	87	6	85,80

**Eventuali note a cura del Nucleo di Valutazione.**

--