

SEGRETARIO GENERALE

Al Presidente
Del Nucleo Indipendente di Valutazione

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2016

Contesto di riferimento

La Relazione sulla performance prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b), del D.Lgs. n° 150/2009 costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione presenta 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: quanto sopra a mezzo pubblicazione di almeno 15 giorni sulla home page del sito web dell'Amministrazione (in modo da dare visibilità al processo di valutazione) oltre alla pubblicazione nell'apposita sezione di Amministrazione Trasparente.

Nel corso dell'anno 2016 l'Amministrazione ha proseguito con l'applicazione del sistema integrato del ciclo della performance in ossequio all'art. 4 del D.lgs 150/2009, approvato dall' Ente con delibera GC n. 133 del 07/07/2016.

Il sistema integrato del ciclo della performance riporta tutte le azioni che devono essere alla base di un corretto piano della performance; il documento è di carattere ricognitorio e prevede tutte le fasi di programmazione-gestione-rendicontazione attuate dall'ente per lo svolgimento della propria attività istituzionale, al fine di addivenire alla valutazione della performance di Ente e individuale.

L'art. 4 del D.Lgs. 150/2009 prevede infatti che le Amministrazioni Pubbliche, in coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, sviluppino il Ciclo di gestione della performance, che per il Comune di STAZZEMA;

1. definizione preventiva e assegnazione degli obiettivi, corredati da valori attesi e indicatori;
2. collegamento tra obiettivi e risorse a disposizione (umane, finanziarie, strumentali);
3. monitoraggio del grado di realizzazione degli obiettivi in corso d'anno e adozione di interventi correttivi volti alla piena realizzazione degli obiettivi medesimi;
4. misurazione dei risultati e delle prestazioni (performance) conseguite;
5. utilizzo dei sistemi premianti secondo logiche di valorizzazione del merito;
6. rendicontazione dei risultati agli organi politici, tecnico-amministrativi, di controllo, nonché a utenti dei servizi, cittadini e portatori di interesse a qualsiasi titolo.

Alla base del Ciclo di gestione della performance si trovano gli atti di pianificazione, programmazione, gestione e rendicontazione delle attività dell'Ente che costituiscono un sistema complesso suddivisibile nei seguenti ambiti:

POLITICO – STRATEGICO, a valenza pluriennale, composto dal Programma di mandato (PDM);

ECONOMICO – FINANZIARIO, a valenza pluriennale ed in parte annuale, composto dal DUP, dal Bilancio di previsione e dagli altri documenti allegati al bilancio (in particolare il Programma triennale delle opere pubbliche);

OPERATIVO – GESTIONALE, a valenza annuale, composto dal Piano esecutivo di gestione (PEG) e dal Piano dettagliato degli obiettivi (PDO);

RICOGNITORIO – COMUNICATIVO, a valenza annuale ed in parte pluriennale, composto dal Rendiconto di bilancio e dalla Relazione al consuntivo.

Relativamente alla misurazione della performance organizzativa dell'Ente, si fa riferimento:

1. al grado di realizzazione dei progetti e delle relative azioni (ritenuti strategici) come determinatosi in relazione al raggiungimento degli obiettivi contenuti nel Piano Dettagliato degli Obiettivi nei quali detti progetti e azioni si sviluppano;

Personale in servizio

I dipendenti di ruolo a tempo indeterminato in servizio al 31.12.2016 sono stati 16 di cui n.5 responsabili e, tra questi n° 2 responsabili ex art. 110 comma 2°);

Sistema di valutazione della performance, di trasparenza e integrità dell'azione amministrativa

Relativamente alle attività messe in campo dall'Ente per attuare l'informazione all'utenza prevista dal programma della trasparenza risulta ormai evidente l'adozione da parte dell'Ente degli strumenti che sono alla base del funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità.

Sin dall'entrata in vigore del D.lgs 150/2009 l'Ente si è adoperato per applicare tempestivamente i diversi passaggi per adeguarsi al dettato normativo ed allo stato attuale può dirsi che presso il Comune l'impianto applicativo della riforma sia stato positivamente avviato.

Con l'anno 2015, sempre in forma associata con il Comune di Massarosa e l'Unione dei Comuni, il Comune di Stazzema ha istituito il Nucleo Indipendente di Valutazione in forma monocratica .

Per quanto riguarda il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità, previsto dall'art. 14 comma 4 lett. a) e g) del D.lgs. n. 150/2009 l'Ente, già nel corso del 2011, ha approvato il sistema di valutazione della performance di tutto il personale, iniziando l'allineamento delle metodologie di valutazione a quanto richiesto dalla normativa.

E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità ; dal documento appare evidente un graduale processo di attuazione di una sempre maggiore trasparenza dell'Amministrazione e di coinvolgimento dei cittadini;

Sistema di misurazione e valutazione della performance

Con l'approvazione dello SMIVAP l'Amministrazione ha provveduto alla individuazione della fasce di merito per tutto il personale (PO, dipendenti); il sistema di fasce adottato è un sistema di fasce "aperto", senza una preventiva determinazione di risorse e personale da assegnare alla singola fascia. Il sistema dovrà garantire comunque, a regime ed al momento di piena applicazione della suddivisione in fasce, la selettività nella valutazione di tutto il personale e l'applicazione dei principi di cui all'art. 18 del D. Lgs. n° 150/2009.

Misurazione e valutazione della performance dei dirigenti, delle PO, del personale del comparto e della performance organizzativa di Ente:

L'Amministrazione ha valutato i risultati delle posizioni sia sulla base dei reports del controllo di gestione 2016 sia sulla base del comportamento organizzativo.

Si riportano, in sintesi, i risultati gestionali 2016 dei diversi settori:

Area tecnica:91%

Area infrastrutture e patrimonio: 98%

Area culturale 90%

Area amministrativa: 87,5 %

Area Polizia Municipale: 84%

La performance di Ente si è attestata, dunque, al 90,01%

Per quanto riguarda le PP.OO., la differenziazione nella valutazione è stata la seguente: tutti gli incaricati di PO sono stati collocati in fascia 1; la differenziazione tuttavia è avvenuta nella valutazione dei comportamenti organizzativi dove, rispetto al punteggio massimo di 50 punti, la valutazione è variata tra 44 punti e 50 punti .

La presente relazione viene trasmessa al Presidente del Nucleo Indipendente di Valutazione (NIV) ai fini della validazione.

Stazzema, 25.05.2017


Il Segretario Generale
Dott.ssa Paola Maria La Franca