



SEGRETARIO GENERALE

Al Presidente
Del Nucleo Indipendente di Valutazione

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2015

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 2015 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. 137 del 06/08/2015.

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 si articola nelle seguenti fasi:

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) e dal Piano generale di sviluppo (PGS);

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, costituito dal Piano della Performance 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.

Fino a nuova e diversa disposizione del sistema di misurazione e valutazione della performance (SMIVAP), gli indicatori di performance organizzativa dell'Ente sono costituiti dalla percentuale di realizzazione degli obiettivi di PDO a livello di Ente (nello specifico: media delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi PDO delle diverse Aree di massima dimensione).

Risultati raggiunti nel 2015 e misurazione della performance organizzativa

Nell'analizzare più puntualmente la performance dell'Ente, si rimanda alle schede di valutazione dei responsabili di Servizio allegate in copia alla presente relazione.

Fino a nuova e diversa disposizione, gli indicatori di performance organizzativa dell'Ente sono costituiti dalla percentuale di realizzazione degli obiettivi di PDO a livello di Ente: tale percentuale è data dalla media delle percentuali di realizzazione degli obiettivi da parte dei vari Centri di Responsabilità (Aree).

Personale in servizio

I dipendenti di ruolo a tempo indeterminato in servizio al 31.12.2015 sono stati 14 ai quali si aggiungono 2 Responsabili di Servizio ex art. 110 comma 1° Tuel.

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

Relativamente alle attività messe in campo dall'Ente per attuare la massima 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 di Stazzema l'impianto applicativo della riforma sia stato positivamente avviato.

Infatti già nel corso del 2011 era stato istituito, presso l'Ente, l'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance di cui all'art. 14 del D.lgs. 150/2009, in sostituzione del precedente Nucleo di Valutazione: l' Organismo è stato istituito in forma associata con il Comune di Massarosa e con l' Unione dei Comuni della Versilia. 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 (conseguendo così anche un risparmio di spesa).

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 (GC n. 95 del 27/09/2011), iniziando l'allineamento delle metodologie di valutazione a quanto richiesto dalla normativa.

Nel Comune di Stazzema era stato adottato, già dall'anno 2013, il Programma triennale per la trasparenza e l' integrità (delibera GC n° 60 del 02/07/2013); dal documento appare evidente un graduale processo di attuazione di una sempre maggiore trasparenza dell'Amministrazione e di coinvolgimento dei cittadini; inoltre, nel corso dell'anno 2015, l'Amministrazione ha provveduto: **1)** al consueto aggiornamento del piano triennale anticorruzione (con allegato il Piano della Trasparenza); **2)** all'aggiornamento costante della sezione web "Amministrazione Trasparente"; **3)** ad una continua implementazione nell'uso della PEC; **4)** all'attivazione di un nuovo pacchetto software per la gestione integrata di: atti amministrativi, albo pretorio, amministrazione trasparente, conservazione sostitutiva; il nuovo pacchetto, utilizzato a decorrere dal 1/01/2016, è maggiormente

automatizzato rispetto al precedente e comprensivo della conservazione sostitutiva dei documenti digitali (con ulteriore risparmio di carta).

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 delle PO, del personale del comparto e della performance organizzativa di Ente:

L'Amministrazione ha valutato i Responsabili di Servizio sia sulla base dei reports inerenti la valutazione degli obiettivi raggiunti dagli stessi (allegati alla presente relazione) sia sulla base del comportamento organizzativo. Si riportano, in sintesi, i risultati gestionali 2015 dei diversi Settori:

Settore servizio amministrativo e per la persona: 2[^] fascia

Settore programmazione del territorio e servizi per le imprese: 1[^] fascia

Settore servizio programmazione delle infrastrutture e del patrimonio: 1[^] fascia

Settore servizio culturale e per la pace: 1[^] fascia

Settore servizio di Polizia Municipale: 4[^] fascia

Sulla base dei risultati suddetti e del processo di valutazione dei comportamenti organizzativi dei Responsabili di Servizio dell'Ente sono stati valutati collocando n° 3 Responsabili di Servizio in prima fascia, ulteriore n° 1 Responsabile di Servizio in seconda fascia e n. 1 Responsabile di Servizio in quarta fascia.

Per il personale del comparto, infine, la valutazione è stata la seguente: tutti i dipendenti è stato collocato in fascia "A" (con una differenziazione della valutazione, tuttavia, tra 62 e 70 punti).

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

Stazzema, 26/07/2016.

Il Segretario Generale
Dott.ssa Paola Maria La Franca

