

**SEGRETARIO GENERALE**

Al Presidente  
Del Nucleo Indipendente di Valutazione

**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2017**

**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, oltre alla pubblicazione nell'apposita sezione di Amministrazione Trasparente.

Nel corso dell'anno 2017 l'Amministrazione ha proseguito con l'applicazione del sistema integrato del ciclo della performance in ossequio all'art. 4 del D.lgs 150/2009 già in uso da alcuni anni presso questo ente.

Il 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;
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.

## **Piano annuale e triennale sulla prevenzione della corruzione**

Con deliberazione n.18 del 31 gennaio 2017 della Giunta Comunale è stato aggiornato il piano della prevenzione della corruzione.

In particolare sono state riesaminate e valutate le aree a rischio corruttivo e graduato quest'ultimo anche alla luce di procedimenti che si sarebbero svolti nell'anno 2017.

Si è curata la costante formazione del personale consentendo la partecipazione a corsi di formazione organizzati dall'Agenzia formativa Alta Versilia cui questo Comune aderisce.

Le misure volte alla prevenzione della corruzione sono state suddivise in :

azioni obbligatorie per legge;

ulteriori azioni.

Risultano rispettate e raggiunte le azioni prefissate,

## **Personale in servizio**

I dipendenti di ruolo a tempo indeterminato in servizio al 31.12.2017 sono stati 16 di cui n.5 responsabili e,tra questi n° 2 responsabili ex art. 110 comma 2°).

Nell'anno 2017 sono stati collocati a riposo n.2 dipendenti appartenenti n.1 all'ufficio elettorale,anagrafe e stato civile,n.1 agente.

E' stata concessa la mobilità ad un dipendente di cat C1 dell'ufficio di ragioneria e ad un dipendente dell'ufficio tecnico.

Gli uffici stanno soffrendo di questa carenza di organico

Nell'anno 2017 si è riusciti a coprire n.1 posto di cat.C all'ufficio ragioneria.

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

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.

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 da alcuni anni, 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,nel corso degli anni 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 e le successive modificazioni, l'Amministrazione ha provveduto alla predisposizione delle modalità relative alla premialità.

Per le posizioni organizzative si è adottato un sistema di pesatura "aperto", senza una preventiva determinazione di risorse e personale da assegnare alla singola fascia.

Nell'anno 2017 si è adottato il metodo di pesatura con il valore punto e pertanto le posizioni organizzative sono state "ripesate" sulla base di tali nuovi parametri.

Il sistema garantisce comunque, 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 risultati delle posizioni organizzative rispetto agli obiettivi che gli sono stati affidati con atto della giunta comunale .

Si riportano, in sintesi, i risultati gestionali raggiunti nel 2017 dai diversi settori:

Area Programmazione del territorio e servizi alle imprese 100 %

Area infrastrutture e patrimonio: 100 %

Area culturale %

Area amministrativa: 100 %

Area Polizia Municipale: 100 %

Area programmazione economica 100 %

Riguardo alle PP.OO., pur con le dovute differenziazioni, la valutazione è stata la seguente: tutti gli incaricati di PO sono stati collocati in fascia 1 per il raggiungimento degli obiettivi; la differenziazione tuttavia è avvenuta nella valutazione dei comportamenti organizzativi .

Per quanto riguarda la performance organizzativa dell'Ente ( rapportata anche al raggiungimento degli obiettivi da parte di tutto il personale dipendente) si è riscontrato:

Area Programmazione del territorio e servizi alle imprese 89 %

Area infrastrutture e patrimonio: 88 %

Area culturale % 100

Area amministrativa: 92 %

Area Polizia Municipale: 96%

Area programmazione economica 96 %

La performance di Ente si è attestata, dunque, al 93.5 % in miglioramento rispetto all'anno 2016

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

*Il Segretario Generale*  
Dott.ssa Paola Maria La Franca

