

**Alla c.a.
Dott. Maurizio Verona
Sindaco Comune di Stazzema**

e p.c.

**Dott.ssa Paola La Franca
Segretario Generale
Comune di Stazzema**

Oggetto: Validazione della Relazione sulla performance del Comune di Stazzema, anno 2018.

Il Nucleo Indipendente di Valutazione nella relativa veste di organo monocratico, ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs 150/2009, vista la delibera Civit n. 6/2012 "Linee guida per la validazione da parte degli OIV della Relazione sulla performance (art. 14, comma 4, lettera c, del D.Lgs. n. 150/2009)", tenuto conto degli orientamenti applicativi originariamente forniti dalla CIVIT (poi trasformatasi in ANAC, prima di trasferire le competenze in materia di valutazione della performance alla Funzione Pubblica) e dato l'art 14, comma 6, del D.Lgs 150/2009 il quale stabilisce che la validazione della relazione sulla performance è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III dello stesso decreto, ha provveduto alla lettura dettagliata della Relazione sulla performance anno 2018 predisposta dal Comune di Stazzema a cura della dott.ssa Paola La Franca, Segretario generale.

Si prende atto che il Comune di Stazzema con atto di Giunta n.16 del 25 gennaio 2018 ha approvato il Piano delle Performance 2018 poi modificato con sostituzione di un obiettivo, implicando ciò una fase di ritaratura degli stessi obiettivi nel corso del 2018 avvenuta con deliberazione della giunta comunale n.205 del 28.12.2018.

La relazione sulla performance oltre alle informazioni relative ai dati generali di ente, aggiornati al 31.12.2018, include anche le risultanze consuntive concernenti il grado di conseguimento degli obiettivi da parte dei soggetti aventi posizione organizzativa nel Comune di Stazzema, dati peraltro coerenti a quanto già discusso in occasione della sessione in videoconferenza con il NIV il 14.05.2019 sulla base delle schede analitiche sullo stato di attuazione dei programmi e progetti e degli obiettivi di PEG/PDP, presentate dai soggetti apicali nelle settimane precedenti e messa a disposizione dello scrivente.

Nel corso dell'anno 2018 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.

Dalla lettura della Relazione sulla Performance, si evince che con l'approvazione dello SMIVAP l'Amministrazione ha provveduto alla individuazione della fasce di merito per tutto

il personale (PO, dipendenti); trattasi in particolare di 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.

Per quanto attiene la misurazione e la valutazione della performance delle PO, del personale di comparto e di quella organizzativa di ente, l’Amministrazione ha valutato i risultati dei soggetti a cui afferiscono le posizioni organizzative sia sulla base dei reports del controllo di gestione per l’anno 2018 sia sulla base del comportamento organizzativo.

Per l’anno 2018, i risultati gestionali dei singoli settori evidenziati nella Relazione in questione rispettivamente per le aree Tecnica, Infrastrutture e Patrimonio, Culturale, Amministrativa e Polizia Municipale si attestano a valori prossimi al 100%.

Complessivamente la performance media di Ente si è attestata in media al **99%**.

Per quanto riguarda il grado di differenziazione delle valutazioni attribuite alle singole posizioni organizzative dalla lettura dei contenuti della Relazione si constata che tutti gli incaricati di PO sono stati collocati in fascia “1”; la differenziazione tuttavia è avvenuta significativamente nella valutazione dei comportamenti organizzativi dove, per la categoria C vi sono state complessivamente n. 7 valutazioni, attestate in media su un valore di 62,77 (passando da un valore minimo di 60,1 ad un massimo di 67,93) e per la categoria D (n.5 dipendenti), ci si è attestato su un valore medio di 63,68 (oscillando da un valore minimo di 52,9 ad un massimo di 69,15).

Dalla Relazione, si evince inoltre come siano stati rispettati tutti gli obblighi di pubblicazione dei documenti previsti dalla normativa in tema di trasparenza.

Alla luce dei contenuti riportati nella Relazione della performance per l’anno 2018, Il nucleo indipendente di valutazione ritiene la relazione conforme al dettato normativo e constata l’avvenuto corretto processo di coinvolgimento dei diversi attori coinvolti.

Dall’analisi della relazione e dal riscontro avutosi dalla lettura del Report di Controllo e da successivi confronti con gli uffici e dai singoli colloqui organizzati in data 14 maggio 2019, si constata la completezza dei dati e delle informazioni ivi raccolte nonché la corretta implementazione e successiva messa a regime del sistema di valutazione della performance rispetto alle disposizioni del D.Lgs. 150/2009.

Come già anticipato di persona ai referenti di posizione organizzativa e pienamente condiviso con il Segretario Generale, chi scrive rinnova l’auspicio che già a partire dalla programmazione dell’annualità 2019, gli incaricati di posizioni organizzative si possano concentrare maggiormente sulla puntuale definizione (con tanto di declaratoria delle attività da espletare) e misurazione degli obiettivi che possano risultare “sfidanti”, attraverso appositi indicatori preventivi da determinare sia durante l’anno che anche in sede “consuntiva” al fine di delineare eventuali *spread* da correggere e/o da recuperare.

In tal senso e in termini propositivi, il nucleo non si limiterà ad intervenire come supervisore nella fase preliminare di validazione degli obiettivi 2019 (così come già avvenuto), bensì si prefigge sin da ora di incontrare gli incaricati di posizioni organizzative

nei mesi autunnali al fine di poter valutare ciascun obiettivo predeterminato dagli stessi in corso d'opera e attestarne la persistente validità e percorribilità entro il termine del 31.12.2019 (in caso contrario, proponendo all'Amministrazione una rivisitazione dei singoli obiettivi originariamente assegnati al singolo Dirigente). Particolare attenzione verrà attribuita pertanto alle modalità di misurazione e rappresentazione della performance preventiva attraverso specifici indicatori da inserire in appositi report da parte dei dirigenti.

Per quanto attiene gli obblighi inerenti la prevenzione della corruzione, l'Amministrazione comunale con atto G.C. n. 17 del 30.01.2018 ha approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione anno 2018/2020. Le iniziative assunte nel corso del 2018, in merito alla prevenzione dei fenomeni corruttivi e le azioni a tutela del buon andamento dell'amministrazione sono riconducibili ai seguenti obiettivi generali:

- riduzione delle opportunità che possono portare a comportamenti corruttivi (adozione di principi quali la trasparenza, la rotazione etc.);
- aumento della capacità di scoprire eventuali comportamenti corruttivi; maggiori controlli);
- creazione di un contesto organizzativo sfavorevole alla corruzione.

Il responsabile della prevenzione della corruzione ha diffuso gli obblighi delle norme comportamentali e di trasparenza. Il livello di applicazione delle misure adottate può ritenersi complessivamente buono.

Stante quanto sopra esposto, il nucleo decide di validare la relazione finale sulla performance del Comune di Stazzema relativa all'anno 2018, come previsto dall'art. 14 del D.Lgs 150/2009.

Rimini 24 giugno 2018

Prof. Luca Mazzara

