

COMUNE DI STAZZEMA

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2022

1-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.

I risultati sono pubblicati per almeno 15 giorni sulla *home page* del sito web dell'Amministrazione, oltre alla pubblicazione nell'apposita sezione di Amministrazione Trasparente.

La relazione evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti (nel rispetto della normativa sulla privacy) nell'anno di riferimento rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione di eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno..

Al pari del Piano delle Performance, la relazione viene approvata dalla Giunta Comunale e validata dal nucleo di valutazione come condizione per l'accesso agli strumenti premiali.

Il Comune di Stazzema con atto n. 55/2022 ha approvato il Piano delle Performance 2022.

Nel corso dell'anno 2022 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 medesima; il documento è di carattere ricognitorio e prevede 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 ha avuto i seguenti passaggi:

1. definizione preventiva e assegnazione degli obiettivi, corredati da valori attesi e indicatori;
1. collegamento tra obiettivi e risorse a disposizione (umane, finanziarie, strumentali);
2. monitoraggio del grado di realizzazione degli obiettivi in corso d'anno e adozione di interventi correttivi volti alla piena realizzazione degli obiettivi medesimi;
3. misurazione dei risultati e delle prestazioni (performance) conseguite;
4. utilizzo dei sistemi premianti;
5. 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 al grado di realizzazione dei progetti e delle relative azioni come determinatosi in relazione al raggiungimento degli obiettivi contenuti nel Piano Dettagliato degli Obiettivi nei quali detti progetti e azioni si sviluppano.

2. Andamento del ciclo di gestione della performance

La performance è influenzata anche da fattori esterni all'organizzazione che intervengono nel corso dell'anno e che incidono sulla performance generale dell'ente con riferimento al grado di attuazione dei programmi e connessi impatti sui bisogni.

Le politiche attivate e perseguite tramite gli obiettivi del Piano delle Performance sono volte esclusivamente a soddisfare i bisogni della collettività ed a rendere l'azione amministrativa più trasparente ed accessibile al cittadino.

Gli obiettivi individuati con il Piano delle Performance anno 2022 approvati dalla G.C. con atto n. 55/2022 sono stati i seguenti:

a) SETTORE LL.PP., AMBIENTE, PATRIMONIO E AFFARI GENERALI

PESO

N.ro 1	20%	Presentazione di progetti per ottenimento di finanziamenti legati al PNRR o altre linee di finanziamento
N.ro 2	25%	Riqualificazione dei parchi gioco di alcune frazioni del Comune di Stazzema
N.ro 3	20%	Raccolta PaP dei RSU in alcune frazioni del Comune e gestione rifiuti ingombranti
N.ro 4	15%	Incarico DPO
N.ro 5	20%	Controlli e sanzioni attività estrattive e approvazione PABE

b) SETTORE U.O. Programmazione del territorio e Servizi alle Imprese attività produttive e servizi demografici.

PESO

N.ro 1	40%	PIANIFICAZIONE DEL TERRITORIO	PIANO STRUTTURALE	PIANO OPERATIVO
N.ro 2	20%	SERVIZIO PLURIENNALE PULIZIA STRADE		
N.ro 3	10%	DEFINIZIONE ATTI STATO CIVILE PROVENIENTI DALL'ESTERO		
N.ro 4	10%	VARIAZIONI ANAGRAFICHE AIRE		
N.ro 5	20%	TOPONOMASTICA (intitolazione strade e numerazione civica)		

d) POLIZIA MUNICIPALE

PESO

N.ro 1	50%	Controlli e sanzioni
--------	-----	----------------------

N.ro 2 20%Accertamenti di residenza

N.ro 3 30%Sicurezza stradale

e) SETTORE PROGRAMMAZIONE ENTRATE PERSONALE CULTURA

PESO	
N.ro 1	20% REALIZZAZIONE FASCICOLI INFORMATIZZATI PERSONALE DIPENDENTE E NUOVO SISTEMA IDENTIFICATIVO
N.ro 2	50% IMPLEMENTAZIONE ATTIVITA' RECUPERO COATTIVO TRIBUTI ED ENTRATE PATRIMONIALI
N.ro 3	30% SERVIZIO SOCIALE UNA FINESTRA NELLA SCUOLA 2022

Oltre ai predetti obiettivi si elencano quelli necessari per la gestione “ordinaria” dell’attività amministrativa:

DESCRIZIONE SINTETICA	RESPONSABILE- RAGGIUNGIMENTO
Coordinamento PP.OO.	Segretario comunale- <i>obiettivo in linea con la programmazione</i>
Funzione di rogito e di registrazione contratti	Segretario comunale- <i>obiettivo in linea con la programmazione</i>
Assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi e partecipazione alle sedute di Giunta e Consiglio con funzioni di assistenza	Segretario comunale- <i>obiettivo in linea con la programmazione</i>
Dare attuazione a quanto previsto dalla L. 190/2012 in materia di prevenzione della corruzione	Segretario comunale- <i>obiettivo in linea con la programmazione</i>
Controllo successivo di regolarità amministrativa sugli atti dei responsabili dei servizi, coerentemente con quanto previsto dal regolamento sui controlli interni	Segretario comunale- <i>obiettivo in linea con la programmazione</i>
Aggiornamento sito web dell’Ente per consentire una maggiore vicinanza tra la cittadinanza e l’istituzione	Responsabile Affari generali- <i>obiettivo in linea con la programmazione</i>
Servizi a favore dei nuclei famigliari e persone disagiate	Responsabile Affari generali- <i>obiettivo in linea con la programmazione</i>
Predisporre piano triennale delle Performance 2023-2025	Segretario generale- <i>obiettivo in linea con la programmazione</i>
Approvazione Rendiconto 2022	Responsabile programmazione economica- <i>obiettivo in linea con la programmazione</i>
Predisposizione DUP e Bilancio	Responsabile programmazione economica- <i>obiettivo in</i>

2023/2025	<i>linea con la programmazione</i>
Mantenimento efficienza servizi ai cittadini ambito edilizia privata/attività istruttoria SCIA, Permessi di costruire	Responsabile programmazione del territorio- obiettivo in linea con la programma programmazione del territorio-
Elaborazione strumenti urbanistici	Responsabile programmazione del territorio- obiettivo in linea con la programmazione
Interventi volti al miglioramento delle aree verdi	Responsabile patrimonio LL.PP- obiettivo in linea con la programmazione
Provvedimenti e misure di accesso civico	Responsabile affari generali- obiettivo in linea con la programmazione
Attività volte al miglioramento della viabilità, sicurezza, segnaletica	Responsabile patrimonio LL.PP- obiettivo in linea con la programmazione

Il livello di conseguimento degli obiettivi e del grado di copertura delle linee programmatiche di mandato risulta soddisfacente.

I risultati previsti nel Piano sono stati raggiunti, anche se in alcuni casi sono stati oggetto di ripianificazione nel corso del 2022 con deliberazione della giunta comunale n. 55/2022

Gli obiettivi sono stati comunque strettamente collegati ai bisogni ed alle esigenze della collettività.

I piani ed i programmi sono stati attuati nel rispetto delle fasi e tempi previsti dagli standard qualitativi e quantitativi.

Per quanto non siano attivate al momento indagini sul livello di soddisfazione dell'utenza sui servizi erogati, non sono emerse comunque criticità o disservizi espressamente segnalate dalla cittadinanza. Il sito web dell'Ente ed i social network, accessibili ai cittadini, consentono di affermare che si è raggiunto un buon livello dei servizi erogati. Le relazioni con i cittadini si sono sviluppate anche attraverso i social network acquisendo pareri e suggerimenti.

Ai dipendenti sono stati garantiti corsi di formazione al fine di svolgere nel miglior modo possibile le loro mansioni tenendo presenti gli obiettivi da raggiungere.

L'Ente ha garantito pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori ed ha valorizzato il personale attraverso le progressioni orizzontali, ha inoltre promosso il coinvolgimento e la responsabilizzazione per una migliore azione amministrativa.

La contrazione delle risorse disponibili a causa della crisi finanziaria e dal rispetto dei parametri normativi ha imposto il dover ridurre i costi di alcune attività, le risorse si sono concentrate in pochi obiettivi ritenuti assolutamente prioritari.

L'Ente, pur se di ridotte dimensioni e con poche figure, ha comunque attuato il controllo dei costi per le singole attività nei processi di erogazione dei servizi, proprio la mancanza di risorse ha imposto una maggiore attenzione.

La tabella che segue specificale performance suddivise per categoria contrattuale e con particolare attenzione alle singole performance individuali previsti dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance:

Cat. C

performance individuali			
Minimo	Massimo	N. Valutazioni	Media
61	99	11	88,09

--	--	--	--

Cat. D

performance individuali			
Minimo	Massimo	N. Valutazioni	Media
89	93	2	91

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

PUNTEGGIO	GIUDIZIO	N. VALUTAZIONI ESPRESSE
Maggiore di 90	Prestazioni elevate	4

Per quanto attiene la serie di obblighi normativi da cui discendono responsabilità delle P.O., si ritiene che essi siano stati nella maggioranza dei casi rispettati da diretti interessati:

	<i>Rispettato</i>	<i>Non rispettato</i>	<i>Parzialmente rispettato</i>
Rispetto degli standards quantitativi e qualitativi da parte del personale assegnato	si		
Esercizio dell'azione disciplinare	si		
Controllo sulle assenze, gestione disciplina del lavoro straordinario e gestione dell'istituto delle ferie	si		
Attuazione delle disposizioni in materia di amministrazione digitale e comunicazione dei dati pubblici, dei moduli/formulari vari e dell'indice degli indirizzi attraverso i siti istituzionali			si
Osservanza delle norme in materia di trasmissione dei documenti mediante posta elettronica e per via telematica	si		
Osservanza delle norme in materia di accesso telematico ai dati, documenti e procedimenti			si
Osservanza di pubblicazione sul sito internet dell'Ente, in Amministrazione trasparente, degli obiettivi di accessibilità, ai sensi dell'art. 9, comma 7 DL 179/2012.	si		

3. Andamento delle misure in materia di prevenzione della corruzione

L'Amministrazione comunale con atto G.C. n.91/2022 ha approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione anno 2022/2024 avvalendosi della facoltà di legge di confermare il precedente.

Le iniziative assunte nel corso del 2022, 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 buono.

Si è investito altresì nella formazione anche per quanto riguarda la prevenzione della corruzione.

Il personale dipendente ha partecipato a corsi di formazione tenuti dall'Unione dei comuni. Essendo di dimensione piccole l'ente, non si è potuto attuare il principio di rotazione. Lo spostamento dei dipendenti avrebbe infatti comportato la sottrazione di competenze professionali specialistiche da uffici cui sono affidate attività.

In termini informativi vi è inoltre da riscontrare che:

- 1 istanza di accesso civico è pervenuta ed è stata evasa;
- non si è ravvisata la necessità di avvalersi del potere sostitutivo;
- non è pervenuta nessuna segnalazione di illecito.

4. Iniziative assunte nel corso del 2022 in merito alla trasparenza.

La parte del sito dedicata ad "Amministrazione trasparente" ha avuto una implementazione pur riconoscendo che non ci sono le risorse, anche umane, che possano soddisfare pienamente le fattispecie previste nel D.Lgvo 33/2013 e successive modificazioni.

5. Personale in servizio

Alla data del 31.12.2022 la situazione del personale risultava la seguente:

I dipendenti di ruolo a tempo indeterminato in servizio erano 13

I dipendenti a tempo determinato erano 3. Nel corso dell'anno sono cessati n.1 dipendenti per dimissioni volontarie. Si è provveduto a n.1 nuova assunzione per mobilità e si è provveduto alla trasformazione del rapporto di lavoro di n.1 dipendente da tempo pieno a tempo parziale.

Allo stato attuale si evidenzia che gli uffici stanno soffrendo della carenza di organico.

6. 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.

6. 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.

In sintesi si riporta il grado di raggiungimento dei risultati gestionali raggiunti nel 2022 dai diversi settori:

In sintesi si riporta il grado di raggiungimento dei risultati gestionali raggiunti nel 2021 dai diversi settori:

- **Programmazione del territorio e Servizi alle Imprese attività produttive e servizi demografici** 99%
- **LL.PP., AMBIENTE, PATRIMONIO E AFFARI GENERALI:** 100%
- **Area Polizia Municipale:** 99%
- **Area Programmazione entrate e personale – cultura:** 100%

Riguardo alle PP.OO., pur con le dovute differenziazioni, la valutazione ha fatto emergere che tutti gli incaricati 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 i parametri da seguire come indicati nel Piano della performance:

1) Salute economico finanziaria:

la percentuale di realizzazione delle Entrate correnti (rapporto tra previsioni definitive e accertamenti) così come risultante dai dati forniti dall'ufficio ragioneria relativi al Rendiconto della gestione 2022 è stata pari all'89,94% in netto miglioramento rispetto a quella dell'anno precedente.

2) Capacità di organizzazione:

- presenza media in servizio del personale dipendente: 72%
- aggiornamento ed informazione istituzionale: 80%

Gli ambiti suddetti concorrono alla performance dell'ente rispettivamente nelle seguenti proporzioni:

- Raggiungimento obiettivi: 60%
- Salute economico-finanziaria: 20%
- Capacità di organizzazione: 20%

Pertanto la performance di ente è stabilita nei seguenti valori finali:

- Raggiungimento obiettivi: 90% del 60% = 57
- Salute economico-finanziaria: 89,94% del 20% = 17,99
- Capacità di organizzazione: 76% del 20% = 15,2

TOTALE PERCENTUALE PERFORMANCE DELL'ENTE PER L'ANNO 2022:

90,19% DI 10 PUNTI = 9,1 = espresso in punti : 9

Stazzema, 19/06/2023

Il Segretario Generale
Dott. Lenzo Agostina Monia