

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

**e p.c.
Dott. ssa Monia
Agostina Lenzo
Segretario Generale
Comune di Stazzema**

Oggetto: Validazione della Relazione sulla performance del Comune di Stazzema, anno 2022.

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 (successivamente trasformata 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 2022 predisposta dal Comune di Stazzema a cura del dott.ssa Monia Agostino Lenzo, Segretario generale in data 19.06.2023 e trasmessa allo scrivente il giorno successivo.

Si prende atto che il Comune di Stazzema con atto di Giunta n. 55/2022 ha approvato il Piano delle Performance 2022. I risultati previsti nel piano in esame sono stati raggiunti sostanzialmente durante il 2022, anche se in alcuni casi ritardati durante il secondo semestre, con variazioni che hanno richiesto un'attività di ripianificazione.

La relazione sulla performance oltre alle informazioni relative ai dati generali di ente, aggiornati al 31.12.2022, include anche le risultanze consuntive concernenti il grado di conseguimento degli obiettivi da parte dei soggetti aventi posizione organizzativa nel Comune di Stazzema. Nel corso dell'anno 2022 l'Amministrazione ha proseguito nell'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 delle fasce di merito per tutto il personale (EQ, 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 EQ, 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 2022 sia sulla base del comportamento organizzativo.

Per l'anno 2022 oggetto della presente valutazione, si evince che i risultati gestionali dei singoli settori evidenziati nella Relazione hanno conseguito rispettivamente i seguenti livelli di performance:

- Settore Programmazione Territorio e Servizi alle imprese, attività produttive e servizi demografici: **99%**
- Settore LLPO, Ambiente, Patrimonio e Affari Generali: **100%**
- Area Polizia Municipale: **99%**
- Area Programmazione-Entrate-Personale-Cultura: **100%**

Per quanto attiene il grado di raggiungimento dei suddetti obiettivi si ritiene di valutare nel complesso dei risultati conseguiti.

Relativamente al fattore “Comportamenti” si evince un buon livello di valutazione delle “Competenze professionali e manageriali” nel cui ambito si riscontra un livello accettabile di differenziazione.

Complessivamente la performance media di Ente si è attestata in media al **90%**, mentre l'indicatore di salute economico-finanziaria per il 2022 si attesta all'**84,4%**, superiore a quella del precedente esercizio gravata dalle difficoltà oggettive causate dall'emergenza COVID19.

Con riferimento alla capacità di organizzazione, si prende atto dalla presenza media in servizio del personale dipendente (**72%**), mentre l'aggiornamento ed informazione istituzionale si attesta al **80%**

I tre fattori sopra riportati (“Raggiungimento degli obiettivi”; “Salute economico-finanziaria” e “Capacità di organizzazione”) hanno inciso rispettivamente per il 60% e il 20% sulla performance di ente così come previsto dal P.D.O. 2022 approvato con delibera della Giunta Comunale, portando conseguentemente la performance in questione al valore ponderato di **57%** (90% del 60%), al **17,99%** (89,44% del 20%) e al **15,2** (76% del 20%), raggiungendo il valore finale per l'anno 2022 pari al **90,19%**.

Per quanto riguarda il grado di differenziazione delle valutazioni attribuite alle singole posizioni organizzative dalla lettura dei contenuti della Relazione si constata che le figure incaricate di PO sono stati collocati in fascia “1”; la differenziazione delle valutazioni del personale tuttavia è avvenuta significativamente nella valutazione dei comportamenti organizzativi dove, per la categoria C vi sono state complessivamente n. 11 valutazioni, attestata in media su un valore di 88,09 (passando da un valore minimo di 61 ad un massimo di 99) e per la categoria D (n.2 dipendenti), ci si è attestato su un valore medio di 91 (oscillando da un valore minimo di 89 ad un massimo di 93).

Dalla Relazione, si evince inoltre come siano stati rispettati tutti gli obblighi di pubblicazione dei documenti previsti dalla normativa in tema di trasparenza che hanno riguardato l'esercizio 2022: l'Amministrazione comunale con proprio atto di Giunta Comunale n.24 del 30.03.2021 ha approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza per il triennio 2021/2023. Alla luce dei contenuti riportati nella Relazione della performance per l'anno 2022, 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 a distanza, 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.

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. Essendo di ridotte dimensioni, il Comune non ha potuto ovviamente avviare percorsi di turnover nelle figure apicali, tutte essenziali per via delle elevate competenze specialistiche possedute. Durante l'anno in esame non è stata ravvisata alcuna necessità di avvalersi del potere sostitutivo né sono pervenute segnalazioni di illecito. Si è riscontrata una sola richiesta di accesso agli atti da parte dei cittadini regolarmente evasa.

Stante quanto sopra esposto, il nucleo decide di validare la relazione finale sulla performance del Comune di Stazzema relativa all'anno 2022, come previsto dall'art. 14 del D.Lgs 150/2009.

Rimini, 28 giugno 2023

Prof. Luca Mazzara
Nucleo Indipendente di Valutazione