

COMUNE DI STAZZEMA (LU)

03 MAG. 2022

PROT. N. 3343

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

e p.c.
Dott. M. Parenti
Segretario Generale
Comune di Stazzema

Oggetto: Validazione della Relazione sulla performance del Comune di Stazzema, anno 2021.

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 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 2021 predisposta dal Comune di Stazzema a cura del dott. Michele Parenti, Segretario generale in data 31.03.2022 (prot.2447/2022).

Si prende atto che il Comune di Stazzema con atto di Giunta n. 35 del 30/04/2021 ha approvato il Piano delle Performance 2021, poi modificato con deliberazione n.103 del 30/12/2021. I risultati previsti nel piano in esame sono stati raggiunti sostanzialmente durante il 2021, anche se in alcuni casi ritardati durante il secondo semestre, con variazioni che hanno richiesto successive modifiche con la richiamata deliberazione n.103 del 30/12/2021.

La relazione sulla performance oltre alle informazioni relative ai dati generali di ente, aggiornati al 31.12.2021, 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 2021 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 (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 2021 sia sulla base del comportamento organizzativo.

Per l'anno 2021 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: **99%**
- Settore Infrastrutture e Patrimonio: **100%**
- Servizi Amministrativi e sociale: **78%**
- Settore Polizia Municipale: **99%**
- Settore 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 2021 si attesta all'**75,7%**, in linea con quello dell'anno precedente nonostante le difficoltà oggettive causate dal persistere dell'emergenza COVID19.

Con riferimento alla capacità di organizzazione, si prende atto dalla presenza media in servizio del personale dipendente (**79%**), 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. 2021 approvato con delibera della Giunta Comunale, portando conseguentemente la performance in questione al valore ponderato di **57%** (90% del 60%), al **15,5%** (75,7% del 20%) e al **15,8** (79% del 20%), raggiungendo il valore finale per l'anno 2021 pari al **88,3%**.

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. 12 valutazioni, attestate in media su un valore di 78,5 (passando da un valore minimo di 60 ad un massimo di 90) e per la categoria D (n.2 dipendenti), ci si è attestato su un valore medio di 79,5 (oscillando da un valore minimo di 67 ad un massimo di 82).

Dalla Relazione, si evince inoltre come siano stati rispettati tutti gli obblighi di pubblicazione dei documenti previsti dalla normativa in tema di trasparenza: l'Amministrazione comunale con proprio atto di Giunta Comunale n.8 del 30.01.2020 ha approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza per il triennio 2020/2022.

Alla luce dei contenuti riportati nella Relazione della performance per l'anno 2021, 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. Come già anticipato di persona ai referenti di posizione organizzativa e pienamente condiviso con il Segretario Generale, chi scrive rinnova l'esortazione che già a partire dalla programmazione dell'annualità 2022, 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 2022, bensì si prefigge sin da ora di incontrare gli incaricati di posizioni organizzative al fine di poter valutare ciascun obiettivo predeterminato dagli stessi in corso d'opera. 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. 5 del 30.01.2020 ha approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione anno 2020/2022. Le iniziative assunte nel corso del 2020, 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. Apprezzabile risulta il coinvolgimento del personale in specifiche attività formative dedicate al tema della prevenzione della corruzione durante il 2021. Essendo di dimensioni ridotte, 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 ne sono pervenute segnalazioni di illecito né di istanza di accesso da parte dei cittadini.

Stante quanto sopra esposto, il nucleo decide di validare la relazione finale sulla performance del Comune di Stazzema relativa all'anno 2021, come previsto dall'art. 14 del D.Lgs 150/2009.

Rimini, 15 aprile 2022

Prof. Luca Mazzara
Nucleo Indipendente di Valutazione