

COMUNE DI STAZZEMA (LU)

07 LUG. 2020

PROT. N. 4239

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 2019.

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 2019 predisposta dal Comune di Stazzema a cura del dott. Michele Parenti, Segretario generale in data 26.06.2020.

Si prende atto che il Comune di Stazzema con atto di Giunta n. 205/2018 ha approvato il Piano delle Performance 2019. I risultati previsti nel piano in esame sono stati raggiunti sostanzialmente durante il 2019, anche se in alcuni casi ritardati durante il secondo semestre, con variazioni che hanno richiesto successive modifiche con deliberazioni n.72/2019 e 102/2019.

La relazione sulla performance oltre alle informazioni relative ai dati generali di ente, aggiornati al 31.12.2019, 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 2019 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 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 2019 sia sulla base del comportamento organizzativo.

Per l'anno 2019, 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: 100%
- Settore Infrastrutture e Patrimonio: 100%
- Servizi Amministrativi e per la Persona: 90%
- Settore Polizia Municipale: 100%
- Settore Programmazione-Entrate-Personale-Cultura: 100%

Relativamente al fattore "Comportamenti" si evince un buon livello di valutazione delle "Competenze professionali e manageriali".

Complessivamente la performance media di Ente si è attestata in media al 98%, mentre l'indicatore di salute economico-finanziaria si attesta all'82,54%, quello relativo alla capacità di organizzazione al 20%.

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. 2019 approvato con delibera della Giunta Comunale n.205/2019, portando conseguentemente la performance in questione al valore ponderato di 59% (98% del 60%), al 16,5% (82,54% del 20%) e al 16 (80% del 20%), raggiungendo il valore finale per l'anno 2019 pari al **91,5%**.

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. 8 valutazioni, attestate in media su un valore di 75,6 (passando da un valore minimo di 61 ad un massimo di 83) e per la categoria D (n.3 dipendenti), ci si è attestato su un valore medio di 72,3 (oscillando da un valore minimo di 64 ad un massimo di 83).

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 29.01.2019 ha approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza per il triennio 2019/2021.

Alla luce dei contenuti riportati nella Relazione della performance per l'anno 2019, 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 via telematica 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 2020, 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 2020 (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 31.12.2020 (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. 8 del 29.01.2019 ha approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione anno 2019/2021. Le iniziative assunte nel corso del 2019, 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 2019. Essendo di dimensioni ridotte, il Comune non ha potuto 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 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 2019, come previsto dall'art. 14 del D.Lgs 150/2009.

Rimini, 3 luglio 2020

Prof. Luca Mazzara

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Luca Mazzara', written in a cursive style.