

Nucleo di Valutazione
Unione del Basso Campidano
COMUNE DI SAMATZAI

Verbale n° 6/2018

Alla cortese attenzione del Sindaco

Sede

Nel giorno 4 giugno 2018 alle ore 13.00 presso il palazzo comunale, il Nucleo di Valutazione si è riunito col seguente ordine del giorno presso il palazzo comunale, il Nucleo di Valutazione si è riunito col seguente ordine del giorno:

1. Processo di valutazione finale anno 2017;
2. Rendicontazione dei risultati e relazione sul funzionamento complessivo ciclo delle performance per l'anno 2017;
3. Varie ed eventuali

COMPONENTI		Presente	Assente
Dott.ssa Valentina Marvaldi	Segretario - Presidente	X	
Dott.ssa Emanuela Sias	Componente	X	
Dott. Marco Marcello	Componente-Segretario Unione		X

Il Nucleo di Valutazione

Visto l'art. 4 c. 2 lett. f) del D.Lgs. 150/09 in merito alla rendicontazione dei risultati;

Visto l'art. 14 c. 4 lett. a) del D.Lgs. 150/09 inerente il monitoraggio, da parte del Nucleo di valutazione dell'ente, del funzionamento complessivo del Sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni;

Visto il D.lgs 33/2013 in materia di pubblicità delle informazioni degli Enti e obblighi di pubblicazione sul Sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente";

Acquisito lo schema riepilogativo (allegato B) contenente gli estremi delle azioni amministrative rilevanti ai fini del corretto processo di valutazione dei risultati di performance, secondo le disposizioni normative vigenti in materia;

Completate le procedure di verifica dei risultati conseguiti, per l'anno 2017, dai Responsabili delle posizioni organizzative di cui all'art. 8 del CCNL 31 marzo 1999, nel rispetto dei criteri definiti, come da propri Verbali predisposti in data odierna;

PROCEDE

Alla definizione della rendicontazione dei risultati raggiunti dall'Ente nella relazione sul funzionamento complessivo del ciclo delle performance, anno 2017, da presentare al Sindaco e agli organi di indirizzo politico-amministrativo dell'Ente, in conformità a quanto disposto dalla normativa vigente.

Allegati

- Relazione sul funzionamento complessivo ciclo delle performance, anno 2017 (allegato A)
- Atti propedeutici al processo di valutazione 2017 (allegato B)

Nucleo di Valutazione

Dott.ssa Valentina Marvaldi
Segretario – Presidente



Dott.ssa Emanuela Sias
Componente



COMUNE DI SAMATZAI

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO CICLO DELLE PERFORMANCE ANNUALITA' 2017

Nel presente documento il Nucleo di Valutazione istituito a livello associato e gestito dall'Unione dei Comuni del Basso Campidano, riferisce sul funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione e nell'ambito della trasparenza e integrità dei controlli interni, mettendo in luce gli aspetti positivi e negativi nell'attuazione del ciclo di gestione della performance dell'Ente.

La predisposizione della Relazione rappresenta un momento di verifica della corretta applicazione da parte dell'Amministrazione comunale delle linee guida, delle metodologie e delle indicazioni contenute nel D.Lgs. 150/2009.

La Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale

Il Nucleo di Valutazione dà atto che con delibera del C.d.A dell'Unione dei Comuni Basso Campidano con n. 26 del 21.9.2011, è stato approvato il Sistema di valutazione delle Performance dei titolari di posizione organizzativa e del personale dipendente, adeguato alle disposizioni del D.Lgs. 150/2009 e oggetto di presa d'atto del Comune di Samatzai con G.C. n. 29 del 30.4.2013.

Il presente Sistema di Valutazione sinteticamente prevede:

- Verifica da parte dell'Organo di Valutazione del grado di allineamento degli obiettivi individuati dall'organo politico dell'ente alle disposizioni di cui all'art. 5 comma 2 del D.Lgs. 150/2009;
- Validazione degli obiettivi da parte dell'Organo di Valutazione e pesatura degli stessi attraverso 4 variabili: Importanza, Complessità, Impatto esterno e/o interno e Realizzabilità;
- Pesatura dei comportamenti organizzativi di cui al *Dizionario delle competenze* del Sistema di Valutazione e comunicazione ai Responsabili titolari di P.O. del processo di pesatura;
- Consegna, da parte di ogni Responsabile di P.O. ai propri collaboratori, degli obiettivi di performance e valutazione annuale degli stessi mediante la compilazione di apposite schede di valutazione individuale;
- Monitoraggio dell'attuazione del processo di performance mediante l'organizzazione di apposite verifiche intermedie;
- Valutazione finale della performance organizzativa e individuale dei responsabili titolari di P.O. e dei rispettivi collaboratori.

La metodologia è stata illustrata dai componenti esterni del Nucleo di Valutazione durante appositi incontri di presentazione del Sistema di valutazione diretti al personale, alle OO.SS. Territoriali e alle RSU interne



Il Piano degli obiettivi delle performance

Il Nucleo di Valutazione, con proprio verbale n. 4 del 2.8.2017 e ha proceduto all'individuazione del Piano degli obiettivi di performance organizzativa e individuale per l'anno 2017, approvati con Del. GC. n. 45 del 9.8.2017.

Si evidenzia che, in ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 150/2009, il Piano degli obiettivi di Performance organizzativa e individuale 2017 presenta un discreto grado di allineamento ai principi di cui all' art. 4 comma 2 e all'art. 5 comma 2 del D.Lgs. 150/2009.

Obblighi in materia di Trasparenza e Anticorruzione

Il Nucleo evidenzia di aver provveduto, quale atto propedeutico all'avvio del processo di valutazione, alla **verifica degli obblighi disposti dalle normative vigenti in materia di Trasparenza (D.Lgs. 33/2013) e Etica e Legalità (DL 190/2012)** come rilevabile dal documento riepilogativo degli obblighi normativi, allegato (Allegato B), compilato e validato dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Responsabile della Trasparenza dell'Ente

Proposte di miglioramento del ciclo di gestione della performance

Il Nucleo di Valutazione invita l'Amministrazione, per il prossimo futuro, a definire gli obiettivi di performance in tempi più celeri e a provvedere all'implementazione del Piano delle Performance corredandolo di indicatori che consentano un maggior riscontro sull'effettivo grado di conseguimento dei risultati, ricordando che gli obiettivi di performance devono essere formulati coerentemente a quanto definito negli obiettivi operativi definiti nel Documento Unico di Programmazione dell'ente. Pertanto, in sede di valutazione annualità 2017 il Nucleo introdurrà, quale variabile di misurazione delle performance raggiunte, anche il grado di coerenza fra gli obiettivi di performance programmati e gli obiettivi afferenti la sezione operativa del Documento Unico di Programmazione

RENDICONTAZIONE DEI RISULTATI

In applicazione della Metodologia vigente nell'Ente, assolti gli oneri procedurali relativi al processo di misurazione e valutazione delle performance, il Nucleo di Valutazione predispone la rendicontazione dei risultati ottenuti dai Responsabili titolari di P.O. e li riconduce, in base all'esito della valutazione, alle classi di merito previste nel Sistema di valutazione vigente nell'Ente.

E' riportata di seguito la sintesi dei risultati conseguiti dai Responsabili titolari di P.O. conseguente alla definizione del processo di valutazione degli obiettivi di performance organizzativa e individuale per l'anno 2017 determinati mediante le apposite schede di valutazione di cui al Sistema di valutazione vigente nell'Ente e allegate al verbale del Nucleo di Valutazione predisposto in data odierna.

La classi di merito per l'accesso al premio vigenti nell'ente secondo la metodologia di valutazione vigente nell'ente sono come appresso illustrate:

CLASSE DI MERITO	VALUTAZIONE RELATIVA	% DI ACCESSO AL PREMIO
I	> 90%	100%
II	=< 90%-85%	90%
III	< 85%-60%	proporzionale
IV	IV < 60%	nessun premio

RESPONSABILI TITOLARI DI P.O.

ESITI VALUTAZIONE E CLASSE DI MERITO PERFORMANCE INDIVIDUALE

DIRIGENTE/PO	ESITO VALUTAZIONE	CLASSE DI MERITO
Area Tecnica	93,1%	I
Area Amministrativa e Finanziaria*	97,0%	—

*Si evidenzia che la responsabilità dell'Area Amministrativa e dell'Area Finanziaria era affidata al Sindaco per il secondo semestre, pertanto si è proceduto alla sola verifica del raggiungimento degli obiettivi al fine di poter autorizzare la liquidazione del premio di produttività ai propri collaboratori nelle misure previste dal vigente sistema di valutazione del personale

ESITI VALUTAZIONE E CLASSE DI MERITO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

DIRIGENTE/PO	ESITO VALUTAZIONE	CLASSE DI MERITO
Area Tecnica	90,4%	II
Area Amministrativa e Finanziaria*	91,0%	—

*Si evidenzia che la responsabilità dell'Area Amministrativa e dell'Area Finanziaria era affidata al Sindaco per il secondo semestre, pertanto si è proceduto alla sola verifica del raggiungimento degli obiettivi al fine di poter autorizzare la liquidazione del premio di produttività ai propri collaboratori nelle misure previste dal vigente sistema di valutazione del personale

LA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

L' art. 10 comma 1 lett. b) del D.Lgs. 150/2009 dispone che ciascun ente, entro il 30 giugno di ogni anno, adotti un "documento denominato "Relazione sulla performance" che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati (...)". Il documento dovrà essere pubblicato nell'apposita sezione del sito istituzione dell'Ente previa validazione della stessa a cura dell'Organo di Valutazione. Si invita l'Ente, pertanto, a provvedere tempestivamente alla definizione della Relazione e alla trasmissione a questo Organo per la validazione.

A tal proposito, al fine di facilitare l'Ente nel rispetto di tale adempimento, si propone un modello che potrà essere utilizzato al fine della realizzazione della Relazione sulla Performance.

