

NUCLEO DI VALUTAZIONE ASSOCIATO

COMUNITÀ MONTANA DEL NUORESE

COMUNE DI ORANI

Verbale n° 3 del 18.05.2018

Alla c.a. del Sindaco

-Sede-

Nel giorno 18 maggio 2018 alle ore 10:00 presso la sede del Comune di Orani, il Nucleo di Valutazione si è riunito sul seguente ordine del giorno:

- ❖ **Rendicontazione dei risultati e relazione sul funzionamento complessivo ciclo delle performance per l'anno 2017;**
- ❖ **Varie ed eventuali**

COMPONENTI	
Dott. ssa Annamaria Piredda	Segretario – Presidente
Dott. ssa Graziella Mellino	Componente

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, sul 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", così come innovato dal D.lgs. 97/2016;

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.

Nucleo di Valutazione

Fto Dott. ssa Annamaria Piredda
Presidente

Fto Dott.ssa Graziella Mellino
Componente

COMUNE DI ORANI

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE VIGENTE E GESTIONE DEL CICLO DELLE PERFORMANCE RELATIVAMENTE ALL' ANNUALITÀ 2017

Nel presente documento il Nucleo di Valutazione del Comune di Orani 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 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale

Il Nucleo di Valutazione dà atto che presso l'Ente è stato approvato il Sistema di valutazione delle Performance dei titolari di posizione organizzativa, del personale dipendente, del Segretario Comunale e della graduazione delle Posizioni, adeguato alle disposizioni del D.lgs. 150/2009, con Delibera Di Giunta Comunale n. 89 del 16.10.2010.

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;
- Graduazione delle posizioni;
- Metodologia di Valutazione del Segretario Comunale.

Prima dell'adozione da parte dell'Ente, il Sistema di Valutazione è stato illustrato dai componenti esterni del Nucleo di Valutazione durante appositi incontri di presentazione diretti al personale, alle OO.SS. territoriali e alle RSU interne.

Il Piano degli obiettivi delle performance 2017

Il Nucleo di Valutazione in data 7 luglio 2017 ha proceduto alla verifica della conformità alle disposizioni di legge del Piano Obiettivi di Performance, e segnatamente ai principi di cui all' art. 4 comma 2 e all'art. 5 comma 2 del D.lgs. 150/2009.

In data 7 luglio con verbale n. 7/2017 il Nucleo di valutazione, attestata la coerenza del Piano con le disposizioni indicate all'art. 5 del D.lgs. 150/2009, e confermato il set di comportamenti professionali già oggetto di valutazione per l'annualità precedente, valida il documento approvato definitivamente con Delibera di Giunta Comunale n.47 del 8.7. 2017.

Obblighi in materia di Trasparenza e Prevenzione della Corruzione

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)**, come riscontrabile dal documento riepilogativo degli obblighi normativi, (Allegato B) e **Etica e Legalità (Legge 190/2012)**. Gli obblighi di cui sopra hanno inoltre costituito elemento di valutazione dei risultati di performance organizzativa come riscontrabile dal Piano degli obiettivi assegnati.

Proposte di miglioramento del ciclo di gestione della performance

Il Nucleo di Valutazione invita l'Amministrazione, per il prossimo futuro, a definire gli obiettivi esecutivi annuali sulla base di una loro declinazione di dettaglio rispetto a quanto indicato nei macro obiettivi contenuti nella sezione operativa del Dup dell'Ente, corredando gli stessi di indicatori specifici di misurazione che consentano un maggior riscontro sull'effettivo grado di conseguimento dei risultati.

Il Nucleo pur attestando la coerenza tra quanto definito negli obiettivi operativi del Documento Unico di Programmazione 2017-2019 dell'ente e il PDO 2017 rimarca tuttavia la necessità di una maggiore definizione di dettaglio per tutte le attività di gestione da intercalare in dimensioni temporali ridotte rispetto al triennio.

Il Nucleo di Valutazione chiede altresì maggiore coinvolgimento del personale dipendente nel perseguimento degli obiettivi di settore assegnati, mediante la notifica, in tempi utili, agli stessi degli obiettivi segnatamente declinati nelle apposite schede, previste dalla metodologia di valutazione adottata nell'Ente.

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.

È 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.

Relativamente al Settore Tecnico, la cui responsabilità è in capo al Sindaco, la verifica ha riguardato il solo perseguimento degli obiettivi di Settore ai fini dell'accesso alle premialità da parte del personale dipendente coinvolto.

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. DELL'ENTE

ESITI VALUTAZIONE E CLASSE DI MERITO PERFORMANCE INDIVIDUALE

DIRIGENTE/PO	ESITO VALUTAZIONE	CLASSE DI MERITO
Area Amministrativa	94,31 %	A
Area Finanziaria	94,00 %	A

ESITI VALUTAZIONE E CLASSE DI MERITO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

DIRIGENTE/PO	ESITO VALUTAZIONE	CLASSE DI MERITO
Area Amministrativa	87,00 %	B
Area Finanziaria	87,00 %	B

LA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

L' art. 10 comma 1 lettera b) del D.lg. 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. L'erogazione delle indennità di risultato è condizionata all'approvazione della Relazione della Performance

In data odierna codesto organo sollecita la trasmissione del documento di cui trattasi per sottoporlo alla sua validazione.

Fto Dott. ssa Annamaria Piredda
Presidente

Fto Dott.ssa Graziella Mellino
Componente