

Nucleo di Valutazione

COMUNE DI LANUSEI

Verbale n° 2 del 03.12.2014

Alla cortese attenzione del Sindaco
Sede

Nel giorno 3.12.2014 alle ore 12.00 presso il palazzo comunale, il Nucleo di Valutazione si è riunito col seguente ordine del giorno:

1. Rendicontazione dei risultati e relazione sul funzionamento complessivo ciclo delle performance per l' anno 2013;
2. Varie ed eventuali

COMPONENTI		Presente	Assente
Dott. ssa Maria Antonietta Basolu	Segretario - Presidente	X	
Dott. Paolo Deidda	Componente	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 dell'organo 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 compilato con i riferimenti relativi al rispetto degli obblighi normativi vigenti in materia di trasparenza, etica e legalità;

Completate le procedure di verifica dei risultati conseguiti, per l'anno 2013, 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 2013, 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 2013 (allegato A).
- Modello di Relazione sulla Performance (allegato B).

Il Nucleo di Valutazione

Segretario - Presidente
Dott.ssa Maria Antonietta Basolu

Componente
Dott. Paolo Deidda

COMUNE DI LANUSEI

Provincia dell'Ogliastra

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO CICLO DELLE PERFORMANCE ANNUALITA' 2013

Nel presente documento il Nucleo di Valutazione 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 Deliberazioni della Giunta comunale n. 102 del 25.07.2013 e n. 126 del 05/09/2013 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.

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 dal componente esterno del Nucleo di Valutazione durante apposito incontro di presentazione del sistema di valutazione diretto al personale.



Il Piano degli obiettivi delle performance

Si evidenzia che, in ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 150/2009, il Piano degli obiettivi di Performance organizzativa e individuale 2013 presenta un buon grado di allineamento ai principi di cui all' art. 4 comma 2 e all'art. 5 comma 2 del D.Lgs. 150/2009.

L'organo di valutazione ha proceduto alla verifica sull'andamento delle attività di performance dell'Ente.

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)**.

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 di provvedere all'implementazione del Piano delle Performance corredato di indicatori e degli elementi utili a favorire, nel tempo, una migliore organizzazione del lavoro, elevati standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, incremento dell'efficienza del lavoro pubblico e contrasto alla scarsa produttività, trasparenza dell'operato delle amministrazioni pubbliche anche a garanzia della legalità.

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 predispose 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 2013 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 non risultano individuate nella metodologia di valutazione vigente nell'ente che rinvia le modalità di definizione del sistema premiante alla contrattazione aziendale. Di conseguenza, in assenza di altre previsioni, si fa riferimento all'articolo 9, comma 5, del contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2013/2015 - parte normativa, sottoscritto in data 21/11/2014, in base al quale vengono individuate le seguenti classi di merito:

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

RESPONSABILI TITOLARI DI P.O.



ESITI VALUTAZIONE E CLASSE DI MERITO PERFORMANCE INDIVIDUALE

DIRIGENTE/PO	ESITO VALUTAZIONE	CLASSE DI MERITO
Area Affari Generali	90	I
Area Affari Giuridici Economici	90	I
Area dei Servizi Tecnici	80	II

Per quanto riguarda l'Area Tecnica, si precisa che non si è proceduto alla valutazione dei responsabili d'area, per cui la valutazione della performance individuale è riferita ai soli obiettivi e viene effettuata ai fini della certificazione del livello di conseguimento degli obiettivi assegnati all'area stessa.

ESITI VALUTAZIONE E CLASSE DI MERITO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

DIRIGENTE/PO	ESITO VALUTAZIONE	CLASSE DI MERITO
Area Affari Generali	75	II
Area Affari Giuridici Economici	75	II
Area dei Servizi Tecnici	75	II

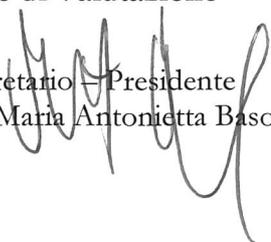
LA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

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 (Allegato B).

Il Nucleo di Valutazione

Segretario / Presidente
Dott.ssa Maria Antonietta Basolu



Componente
Dott. Paolo Deidda

