COMUNE DI SAN TEODORO
NUCLEO DI VALUTAZIONE

Verbale n° 5/2014

Alla cortese attenzione del Sindaco

Sede

Nel giorno 3.12.2014 alle ore 09.00 presso il palazzo comunale, il Nucleo di Valutazione si è riunito col seguente ordine del giorno:

1. **Chiusura Processo di Valutazione finale anno 2013;**
2. **Rendicontazione dei risultati e relazione sul funzionamento complessivo ciclo delle performance relativamente all'anno 2013;**
3. **Varie ed eventuali.**

COMPONENTI		Presente	Assente
Dott.ssa Graziella Mellino	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 del ciclo delle performance, anno 2013 (allegato A)
- Atti propedeutici al processo di valutazione 2013 (allegato B)

Il Nucleo di Valutazione

Dott. ssa Graziella Mellino

Componente

COMUNE DI SAN TEODORO
NUCLEO DI VALUTAZIONE

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 dell'integrità dei controlli interni, mette in luce gli aspetti positivi e negativi nell'attuazione del ciclo di gestione della performance nell'Ente.
La predisposizione della presente 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 di Giunta Comunale n. 2 del 12.01.20122 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 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 ha provveduto a presidiare la programmazione 2013, in particolare validando con verbale N.2 del 07 ottobre 2013 il Piano degli Obiettivi di performance approvati formalmente dalla Giunta Comunale con atto deliberativo N. 95 del 15/10/2013.

Si evidenzia che, in ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 150/2009, il Piano degli obiettivi di Performance organizzativa ed individuale per l'anno 2013 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.

Il Nucleo di valutazione, in corso d'anno, ha proceduto a un monitoraggio sull'andamento delle attività di performance dell'Ente e verificato il grado di allineamento dell'ente agli obblighi normativi in materia di trasparenza ed integrità e di utilizzo delle tipologie di lavoro flessibile come risulta da proprio verbale 8/2013.

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 (dal) 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 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 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 ed 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 secondo la metodologia di valutazione dell'Ente sono come appresso illustrate: