COMUNE DI SAN TEODORO

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Verbale n° 8/2017

Alla cortese attenzione del Sindaco

Sede

Nel giorno 04 DICEMBRE 2017 presso il palazzo comunale, il Nucleo di Valutazione si è riunito col seguente ordine del giorno:

1. **Processo di valutazione finale anno 2016;**
2. **Rendicontazione dei risultati e relazione sul funzionamento complessivo ciclo delle performance per l'anno 2016;**
3. **Varie ed eventuali**

NOMINATIVO	RUOLO
Dott. ssa Graziella Petta	Segretario Comunale
Dott. ssa Graziella Mellino	Nucleo Valutazione

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 2016, 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 2016,** 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 2016 (allegato A)
- Atti propedeutici al processo di valutazione 2016 (allegato B)

Il Nucleo di Valutazione
Dott. ssa Graziella Mellino
Componente

COMUNE DI SAN TEODORO

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO CICLO DELLE PERFORMANCE ANNUALITÀ 2016

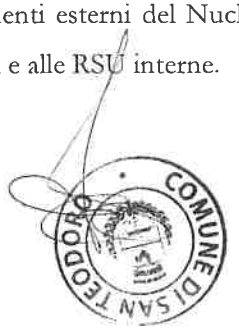
Nel presente documento il Nucleo di Valutazione riferisce sul funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione e nell'ambito della trasparenza e integrità dei controlli interni, mettendo in luce gli aspetti positivi e negativi nell'attuazione del ciclo di gestione della performance dell'Ente.

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

Il Nucleo da atto che presso l'Ente, con delibera di Giunta Comunale n. 2 del 12.1.2011, è stato adottato il Sistema di valutazione delle Performance dei titolari di posizione organizzativa, del personale dipendente, della graduazione della posizione e del Segretario Comunale 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.

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

Il Nucleo di Valutazione, con proprio verbale n. 3 del 18 maggio 2016 ha proceduto alla validazione del Piano degli obiettivi di performance organizzativa e individuale per l'anno 2016, approvati con Del. G.C. n. 78 del 20 maggio 2016.
Si evidenzia che, in ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 150/2009, il Piano degli obiettivi di Performance organizzativa e individuale 2015 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 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**), compilati e validati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'Ente. 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 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 2016 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 Finanziaria	93,05 %	A
Area Tecnica Urbanistica	91,92 %	A
Area Amministrativa	88,69 %	B
Area Tecnica LLPP	90,39 %	A
Area Vigilanza	92,69 %	A
Area Segreteria	92,00 %	A
Area Socio Culturale	90,20 %	A

ESITI VALUTAZIONE E CLASSE DI MERITO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

DIRIGENTE/PO	ESITO VALUTAZIONE	CLASSE DI MERITO
Area Finanziaria	88,33 %	B
Area Tecnica Urbanistica	88,33 %	B
Area Amministrativa	88,33 %	B
Area Tecnica LLPP	88,33 %	B
Area Vigilanza	88,33 %	B
Area Segreteria	88,33 %	B
Area Socio Culturale	88,33 %	B

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. Il documento è stato trasmesso dall'Ente in data 24.11.17 e sottoposto a codesto organo per la validazione.