Nucleo di Valutazione
COMUNE DI SAN TEODORO

Verbale n° 7/2019

Alla cortese attenzione del Sindaco

Sede

Nel giorno 14.11.2019 il Nucleo di Valutazione si è pronunciato sul seguente ordine del giorno:

1. **Processo di valutazione finale anno 2018;**
2. **Rendicontazione dei risultati e relazione sul funzionamento complessivo ciclo delle performance per l'anno 2018;**
3. **Varie ed eventuali**

Dott. ssa Graziella Petta	Segretario Comunale
Dott. ssa Graziella Mellino	Componente Nucleo

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 2018, 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 2018, da presentare al Sindaco e agli organi di indirizzo politico-amministrativo dell'Ente, in conformità a quanto disposto dalla normativa vigente.

Il Nucleo di Valutazione

Dott.ssa Graziella Mellino

Componente Nucleo

Allegato A) al Verbale di Nucleo n° 7/2019

COMUNE DI SAN TEODORO

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO CICLO DELLE PERFORMANCE ANNUALITÀ 2018

Nel presente documento il Nucleo di Valutazione dell'Ente 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 e del personale dipendente, vigente per l'esercizio 2018, adeguato alle disposizioni del D.lgs. 150/2009, ed aggiornato con apposito atto deliberativo nell'esercizio 2019 secondo le disposizioni contenute nell'art. 7 del D.lgs. 150/09, come integrato dal D.lgs. n. 74/2017.

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 del contributo reso alla realizzazione della performance organizzativa e individuale da parte dei responsabili titolari di P.O. e dei rispettivi collaboratori.
- Valutazione del Segretario Comunale

Prima dell'adozione da parte dell'Ente, il Sistema di Valutazione è stato trasmesso per l'informativa alle OO.SS. territoriali e alle RSU interne onde aprire un eventuale tavolo di confronto.

Il Piano degli obiettivi delle performance

Il Nucleo di Valutazione ha proceduto alla verifica della conformità alle disposizioni di legge del Piano Obiettivi di Performance 2018-2020 approvato definitivamente con Delibera di Giunta Comunale n. 64 del 18.4.2018.

Obblighi in materia di Trasparenza e Prevenzione della Corruzione

Il Nucleo attesta 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 da attestazione trasparenza al 31.3.19 effettuata in data 26.4.19, e come riscontrabile dal documento riepilogativo degli obblighi normativi, (Allegato B) ed 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 per l'esercizio 2018.

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 maggiore declinazione di dettaglio rispetto a quanto indicato nei macro obiettivi strategici ed operativi contenuti nella sezione operativa del Dup dell'Ente, corredando gli stessi di pesi e di indicatori specifici di misurazione che consentano un maggior riscontro sull'effettivo grado di conseguimento dei risultati ottenuti.

Il Nucleo pur attestando la coerenza tra quanto definito negli obiettivi operativi del Documento Unico di Programmazione 2018-2020 dell'ente e il PDO 2018 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 vigente nell'Ente.

La mancata assegnazione in tempi utili degli obiettivi ai dipendenti funzionalmente assegnati a ciascun centro di responsabilità sarà oggetto di valutazione negativa in ordine alla capacità del Responsabile di gestione delle risorse umane.

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 per l'esercizio 2018.

È riportato di seguito il criterio di accesso alle premialità applicabile sulla base dei risultati conseguiti dai Responsabili titolari di P.O. in ordine alla definizione del processo di valutazione degli obiettivi di performance organizzativa e individuale per l'anno 2018 contenuti nelle apposite schede individuali di valutazione di cui al Sistema di valutazione vigente nell'Ente per il 2018.

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**

LA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

L' art. 10 comma 1 lettera b) del D.lg. 150/2009 dispone che ciascun ente adotti, validi e pubblichi un "documento denominato "Relazione sulla performance" che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati (…)". Il documento dovrà essere pubblicato nell'apposita sezione di *Amministrazione Trasparente* del Sito Istituzionale dell'Ente previa validazione dello stesso a cura dell'Organo di Valutazione. L'erogazione della retribuzione di risultato è condizionata all'approvazione della Relazione della Performance.

In data 6 c.m si acquisisce il documento, di cui trattasi, e lo si sottopone a validazione.