Nucleo di Valutazione
Unione dei Comuni Planargia e Montiferru Occidentale

COMUNE DI BOSA

Verbale n° 4/2016

Alla cortese attenzione del Sindaco

Sede

Nel giorno 1 giugno 2016 alle ore 9,30 presso il palazzo comunale, il Nucleo di Valutazione si è riunito col seguente ordine del giorno::

1. **Conclusione processo di valutazione finale anno 2015 avviato in data 23.3.2016 e proseguite in data 20.4.2016;**
2. **Rendicontazione dei risultati e relazione sul funzionamento complessivo ciclo delle performance per l' anno 2015;**
3. **Varie ed eventuali**

COMPONENTI		Presente	Assente
Dott. Antonio Mastinu	Segretario - Presidente	**X**	
Dott.ssa Emanuela Sias	Componente	**X**	
Segretario dell'Unione	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 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 2015, 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 2015,** 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 2015 (allegato A)
- Atti propedeutici al processo di valutazione 2015 (allegato B)
- Scheda attuazione misure generali anticorruzione (allegato C)
- Modello di Relazione sulla Performance (allegato D)

Nucleo di Valutazione

Dott. Antonio Mastinu
F.to:Segretario - Presidente

Dott.ssa Emanuela Sias
F.to:Componente

COMUNE DI BOSA

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO CICLO DELLE PERFORMANCE ANNUALITA' 2015

Nel presente documento il Nucleo di Valutazione associato, istituito con Deliberazione dell'Assemblea dell'Unione Planargia e Montiferru occidentale n. 2 del 13.1.2014, con presa d'atto e nomina con Del. G.C. n. n. 29 del 25.2.2014, 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 Del. G.C. n. 202 del 6.12.2011, 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, con proprio verbale n. Nucleo n. 2 del 20.3.2015 ha proceduto all'individuazione del Piano degli obiettivi di performance organizzativa e individuale per l'anno 2015, successivamente modificati con Verbali n. n. 6 del 31.7.2015 e approvati con Del. G.C. n. 194 del 23.9.2015 successivamente modificati con Del. G.C. n. 268 del 24.12.2015.

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**), come riscontrabile dal documento riepilogativo delle misure generali previste dal Piano Anticorruzione (Allegato C), compilati e validati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e (dal) Responsabile 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 2016 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 2015 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	**95%**	**I**
Area Sociale	**92%**	**I**
Area Vigilanza	**89%**	**II**
Area Tecnico LLPP	**87%**	**II**
Area Tecnico Urbanistica	**87%**	**II**
Area Amministrativa*	**97%**	

*Si evidenzia che il Responsabile dell'Area Amministrativa è il Segretario Comunale, pertanto si è proceduto alla sola verifica del raggiungimento degli obiettivi al fine di poter autorizzare la liquidazione del premio di produttività ai propri collaboratori nelle misure previste dal vigente sistema di valutazione del personale.

ESITI VALUTAZIONE E CLASSE DI MERITO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

DIRIGENTE/PO	ESITO VALUTAZIONE	CLASSE DI MERITO
Area Finanziaria	**81%**	**III**
Area Sociale	**81%**	**III**
Area Vigilanza	**81%**	**III**
Area Tecnico LLPP	**81%**	**III**
Area Tecnico Urbanistica	**81%**	**III**
Area Amministrativa*	**86%**	

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 C in formato elettronico).