

COMUNE DI GOLFO ARANCI
PROVINCIA DI OLBIA - TEMPIO

Nucleo di Valutazione

Verbale n° 5 del 30.05.2016

Alla cortese attenzione del Sindaco
Sede

Nel giorno 30.05.2016 alle ore 9.30 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 2015;**

COMPONENTI		Presente	Assente
Dott. Paolo Deidda	Componente	X	

L'Organo 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 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.

COMUNE DI GOLFO ARANCI

Provincia di Olbia Tempio

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO CICLO DELLE PERFORMANCE **ANNUALITA' 2015**

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 adottato dall'Ente con Del. G.C. n 76 3.07.2013 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 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 evidenzia che, in ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 150/2009, il Piano degli obiettivi di Performance organizzativa e individuale 2015 presenta un sufficiente 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, mediante apposita verifica, ha proceduto alla verifica del grado di allineamento dell'ente agli obblighi normativi in materia di trasparenza e integrità nelle P.A.

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 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 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.

RESPONSABILI TITOLARI DI P.O.

SETTORE	ESITO VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE	ESITO VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
Settore Finanziario	95%	92%
Settore Lavori Pubblici	96%	93%
Settore Urbanistica	93%	91%
Settore Polizia	94%	91%

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).

L'Organo di Valutazione

A handwritten signature in black ink, appearing to be "D. M. V.", is written on the page.