

Nucleo di Valutazione
Unione dei Comuni Basso campidano

COMUNE DI NURAMINIS

Verbale n° 5/2013

**Alla cortese attenzione del Sindaco Sig.
Stefano Anni
e dei Responsabili titolari di P.O.**

Sede

Nel giorno 21 Marzo 2013 alle ore 9.00 presso il palazzo comunale di Nuraminis il Nucleo di Valutazione si è riunito col seguente ordine del giorno:

1. **Rendicontazione dei risultati e relazione sul funzionamento complessivo ciclo delle performance, anno 2012;**
2. **Varie ed eventuali**

COMPONENTI		Presente	Assente
Dott. Matteo Muntoni	Segretario - Presidente	X	
Dott. Paolo Deidda	Componente	X	
	Componente	X	

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. 11 c. 8 del D.Lgs. 150/09 relativo agli obblighi di pubblicazione sul Sito istituzionale nella sezione "Trasparenza, Valutazione e Merito"

Completate le procedure di verifica dei risultati conseguiti, per l'anno 2012, 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 2012, 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 2012 (allegato A);

Nucleo di Valutazione

Dott. Matteo Muntoni Dott. Paolo Deidda

COMUNE DI NURAMINIS

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO CICLO DELLE PERFORMANCE **ANNO 2012**

In tale documento il Nucleo di Valutazione associato gestito dall'Unione dei Comuni del Basso Campidano, istituito con propria deliberazione, con presa d'atto del Comune di Nuraminis, riferisce sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, mettendo in luce gli aspetti positivi e negativi nell'attuazione del ciclo di gestione della performance.

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.

Visto il Sistema di Valutazione adottato dall'Unione dei Comuni con Del. CdA n. 21.09.2011 e allegato al verbale di Del. G.C. n.76/2011;

Visti gli obiettivi di performance 2012 assegnati con Del. G.C. n.;

PIANO DELLA PERFORMANCE/PIANO DEGLI OBIETTIVI DELLE PERFORMANCE

Il Nucleo di Valutazione con proprio verbale n. 4 del 21 Marzo 2013 ha proceduto alla validazione del Piano degli obiettivi di performance 2012, approvati con Del. G.C. n. 71/2012

Si rileva che l'Ente si è dotato di un Piano degli obiettivi di performance, come strumento propedeutico per consentire nel breve tempo la piena applicazione di quanto previsto dall'art. 4 comma 2 e dell'art. 5 comma 2 del D.lgs 150/09.

METODOLOGIA PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

Il Sistema di valutazione delle prestazioni individuali dei dirigenti e dei titolari di posizione organizzativa e del personale dipendente, allegato alla delibera G.C. n.76/2011 sinteticamente prevede:

- Validazione e pesatura degli obiettivi da parte dell'OIV attraverso 4 variabili Importanza, Complessità, Impatto esterno e/o interno e Realizzabilità;
- Pesatura dei comportamenti organizzativi e comunicazione alle Posizioni Organizzative del processo di pesatura;
- Consegna da parte di ogni Dirigente/Posizione Organizzativa ai propri collaboratori delle schede di valutazione individuale e comunicazione degli obiettivi annuali;
- Monitoraggio dell'attuazione del Piano della performance mediante l'organizzazione di apposite verifiche intermedie;
- Valutazione finale delle performance individuali dei dirigenti/posizioni organizzative e dei collaboratori.

Tale metodologia risulta adeguata ai principi contenuti nel D.lgs 150/2009.

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 PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

E' stata accertata la presenza, nel sito istituzionale dell'Ente, dell'apposita sezione denominata "Trasparenza, valutazione e merito". In particolare l'Ente ha provveduto ad assolvere l'obbligo di pubblicazione sul Sito internet istituzionale della documentazione e degli atti previsti dalla normativa vigente, come indicato nella

griglia, allegata al presente verbale, debitamente compilata e sottoscritta dal Responsabile della Trasparenza e controfirmata dal Segretario Comunale.

Il Nucleo di Valutazione rileva che attualmente non risulta approvato il Piano Triennale della Trasparenza, ma evidenzia che l'ente intende procedere tempestivamente all'adozione.

Il Nucleo di Valutazione evidenzia, inoltre, che l'erogazione del premio di risultato dei dirigenti/Responsabili è condizionata all'assolvimento degli obblighi della trasparenza e che la liquidazione del premio di produttività, nelle misure previste dal sistema premiante relativo al personale dei livelli, potrà essere autorizzata solo in seguito all'avvenuta stipula e pubblicazione dell'accordo di contrattazione decentrata ai sensi dell'art 40 bis del D.Lgs 165/2001 e ss.mm.ii.

PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

L'OIV/Nucleo di Valutazione invita l'Amministrazione per il prossimo futuro a definire gli obiettivi di performance in tempi più celeri e di dotarsi del Piano delle Performance corredato di indicatori utili per un eventuale futuro confronto tra Enti.

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 di PO, come risulta dalle singole schede di valutazione, e li riconduce, in base all'esito della valutazione, alle classi di merito previste nell'Ente.

CLASSI DI MERITO E ACCESSO AL PREMIO VIGENTI NELL'ENTE (PER PERFORMANCE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA)

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.

RESPONSABILI PER VALUTAZIONE E CLASSE DI MERITO PERFORMANCE INDIVIDUALE.

DIRIGENTE/PO	ESITO VALUTAZIONE	CLASSE DI MERITO
Area Amministrativa	81,11	III
Area Tecnica	81,36	III
Area Contabile	83,88 – 83,44 (2 Responsabili nel corso dell'anno)	III

RESPONSABILI PER VALUTAZIONE E CLASSE DI MERITO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

DIRIGENTE/PO	ESITO VALUTAZIONE	CLASSE DI MERITO
Area Amministrativa	100	I
Area Tecnica	100	I
Area Contabile	100	I