

**Nucleo di Valutazione
COMUNE DI NURAMINIS**

Verbale 17.02.2014

**Alla cortese attenzione del Sindaco
e dei Responsabili titolari di P.O.
Sede**

Nel giorno 17.02.2014 alle ore 9.00 presso il comune di Nuraminis, il Nucleo di Valutazione si è riunito col seguente ordine del giorno:

1. **Processo di valutazione finale anno 2013;**
2. **Avvio programmazione obiettivi 2014;**
3. **Rendicontazione dei risultati e relazione sul funzionamento complessivo ciclo delle performance, anno 2013;**
4. **Varie ed eventuali**

COMPONENTI		Presente	Assente
Dott. Matteo Muntoni	Segretario - Presidente	X	
Dott. Paolo Deidda	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 il D.lgs 33/2013 in materia di pubblicità delle informazioni degli Enti e obblighi di pubblicazione sul Sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente"

Completate le procedure di verifica dei risultati conseguiti, per l'anno 2013, 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 2013, 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 2013 (allegato A);

Il Nucleo di Valutazione

Dott. Matteo Muntoni Segretario – Presidente



Dott. Paolo Deidda Componente



**UNIONE DEL BASSO CAMPIDANO
COMUNE DI NURAMINIS**

**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO CICLO DELLE PERFORMANCE
ANNO 2013**

In tale documento il Nucleo di Valutazione 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.

PIANO DELLA PERFORMANCE/PIANO DEGLI OBIETTIVI DELLE PERFORMANCE

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 sinteticamente prevede:

- Validazione e pesatura degli obiettivi da parte del Nucleo di Valutazione 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 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 Amministrazione Trasparente. 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.

Il Nucleo di Valutazione evidenzia, inoltre, che l'erogazione del premio di risultato dei 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

Il Nucleo di Valutazione invita l'Amministrazione per il prossimo futuro a definire gli obiettivi di performance in tempi più celeri, di predisporre gli stessi con maggiore grado di allineamento a quanto previsto al comma 2 dell'art. 5 del D.Lgs 150/2009 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 predispose 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 Tecnica ¹	92,86	I
Area Amministrativa	87,50	II
Area Contabile	87	II
Area Tecnica	85	II

RESPONSABILI PER VALUTAZIONE E CLASSE DI MERITO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

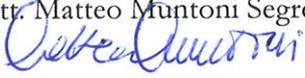
DIRIGENTE/PO	ESITO VALUTAZIONE	CLASSE DI MERITO
Area Tecnica ²	90	I
Area Amministrativa	90	I
Area Contabile	90	I
Area Tecnica	90	I

¹ Presso l'ufficio tecnico si è verificato un avvicendamento nel corso dell'anno e questo spiega la presenza di due distinte valutazioni che fanno riferimento a due distinti Responsabili

² Presso l'ufficio tecnico si è verificato un avvicendamento nel corso dell'anno e questo spiega la presenza di due distinte valutazioni che fanno riferimento a due distinti Responsabili

Il Nucleo di Valutazione

Dott. Matteo Muntoni Segretario – Presidente



Dott. Paolo Deidda Componente

