

Nucleo di Valutazione
Unione dei Comuni “Alta Marmilla”

COMUNE DI PAU

Verbale n° 3/2020

Alla cortese attenzione del Sindaco

Sede

Nel giorno 28 settembre 2020 il Nucleo di Valutazione, a completamento delle attività avviate nell'incontro del 9.07.2020, si è riunito in modalità telematica il Nucleo di Valutazione col seguente ordine del giorno:

1. **Processo di valutazione finale anno 2019;**
2. **Rendicontazione dei risultati e relazione sul funzionamento complessivo ciclo delle performance per l'anno 2019.**

COMPONENTI		Presente	Assente
Dott.ssa Cristiana Dessì	Presidente	X	
Dott. Marco Marcello	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 e s.m.i. 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 2019, 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 2019**, 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 2019 (allegato A)

Nucleo di Valutazione

Dott.ssa Cristiana Dessì
Presidente
(firmato digitalmente)

COMUNE DI PAU

Provincia di Oristano

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO CICLO DELLE PERFORMANCE **ANNUALITA' 2019**

Nel presente documento il Nucleo di Valutazione associato, gestito dall'Unione dei Comuni dell'Alta Marmilla, 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 associato dà atto che con proprio verbale n° 1/2019 ha provveduto a rilasciare parere vincolante positivo al nuovo Sistema di misurazione e valutazione delle Performance dei titolari di posizione organizzativa e del personale dipendente adeguato alle disposizioni del D.Lgs. 150/2009 così come modificato dal D.Lgs. 74/2017 (Decreto Madia), adottato dall'Unione dei Comuni e da tutti gli Enti aderenti.

Il nuovo Sistema, recepito dal Comune di Pau con Deliberazione G.C. n. 73 del 5.09.2019, 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.
- Verifica rispetto alla capacità, da parte di ciascun Responsabile titolare di P.O., di differenziazione dei giudizi;
- Gestione delle eventuali richieste di revisione della valutazione.

Il Piano degli obiettivi di performance

Il Nucleo di Valutazione, con proprio verbale n. 2 del 27.06.2019 ha proceduto alla validazione del Piano degli obiettivi di performance organizzativa e individuale per l'anno 2019, approvati con Del. G.C. n. 74 del 5.09.2019.

Si evidenzia che, in ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 150/2009, il Piano degli obiettivi di Performance organizzativa e individuale 2019 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) e 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.

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.

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 e dalla contrattazione integrativa..

La classi di merito per l'accesso al premio vigenti 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

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 2019 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.

Performance Organizzativa:

L'esito complessivo inerente la performance organizzativa raggiunta dall'Ente a seguito di completamento del processo valutativo per l'esercizio 2019 è pari a **88,7%**.

Performance individuale: esiti valutazione e classe di merito Responsabili titolari di P.O.:

SERVIZIO	ESITO VALUTAZIONE	CLASSE DI MERITO
Amministrativo-Finanziario e Personale	90,1%	I
Socio-assistenziale e culturale	91,0%	I
Tecnico	91,1%	I