

Allegato A)
del. 40/12

Nucleo di Valutazione
UNIONE DI COMUNI "ALTA MARMILLA"
Comune di Gonnoscodina

Al Sindaco e agli Assessori
Ai Responsabili di servizio

Verbale n. 1/2012

Nel giorno 25 maggio 2012 alle ore 8.40, presso il Palazzo Comunale si è riunito il Nucleo di Valutazione associato gestito dall'Unione di Comuni "Alta Marmilla", sul seguente ordine del giorno:

1. Rendicontazione dei risultati relativi alla Performance e sul funzionamento complessivo ciclo delle performance- anno 2011

COMPONENTI		Presente	Assente
Dott.ssa Cristiana Dessì	Presidente - Segretario	X	
Dott. Gian Luigi Murgia	Componente	X	

Il Nucleo di Valutazione

Visto Part. 4 c. 2 lett. f) del D.Lgs. 150/09

"...f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi."

Visto Part. 27 del Sistema di Valutazione adottato dall'Ente; *"...l'organo di valutazione, assolti gli oneri procedurali afferenti al processo di misurazione e valutazione delle performance - in ossequio al principio secondo il quale le amministrazioni sono tenute ad effettuare la rendicontazione dei risultati raggiunti agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi - procede alla stesura della relazione....";*

Visto Part. 11 c. 8 del D.Lgs. 150/09

"Ogni amministrazione ha l'obbligo di pubblicare sul proprio sito istituzionale in apposita sezione di facile accesso e consultazione, e denominata: «Trasparenza, valutazione e merito»."

Completate le procedure di verifica dei risultati conseguiti, per l'anno 2011, dai Responsabili delle posizioni organizzative di cui all'art. 8 del CCNL 31 marzo 1999, nel rispetto dei criteri definiti;

PROCEDE

Alla definizione della **rendicontazione dei risultati raggiunti dall'ente anno 2011** da presentare al Sindaco e alla Giunta dell'Ente, in conformità a quanto disposto dalla normativa vigente.

Allegati

- Schema rendicontazione dei risultati raggiunti dall'Ente dei risultati raggiunti (allegato A);

Il Nucleo di Valutazione

Dott.ssa Cristiana Dessì
Presidente

Dott. Gian Luigi Murgia
Componente

COMUNE DI GONNOSCODINA

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO CICLO DELLE PERFORMANCE ANNO 2011

Premessa

In tale documento il Nucleo di Valutazione associato gestito dall'Unione dei Comuni "Alta Marmilla", deve riferire 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. Lo scopo è quello di evidenziare i rischi e le opportunità di questo sistema al fine di presentare proposte per svilupparlo e integrarlo ulteriormente.

La predisposizione della Relazione rappresenta, quindi, un momento di verifica della corretta applicazione da parte dell'amministrazione comunale di Gonnoscodina delle linee guida, delle metodologie e delle indicazioni contenute nel D.lgs 150/2009.

PIANO DELLA PERFORMANCE

Il Nucleo di Valutazione associato gestito dall'Unione di Comuni "Alta Marmilla", con proprio verbale n. 3 del 16.11.2011 ha validato il Piano degli obiettivi di performance 2011, approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 64 del 16.11.2011. Si rileva che per l'anno 2011 l'Ente non si è dotato di un Piano delle Performance ma di un Piano degli obiettivi propedeutico alla piena applicazione:

- a) di quanto previsto dall'art. 4 comma 2 del D.lgs. 150/09;
- b) dei criteri espressi nell'art. 5 comma 2 del D.lgs 150/09 in merito alla definizione di obiettivi

METODOLOGIA PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

Il nuovo Sistema di Valutazione delle prestazioni individuali dei titolari di posizione organizzativa e del personale dipendente, approvato con delibera dall'Ente con Del. G.C. n. 63 del 16.11.2011, 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 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;
- Consuntivazione del Piano della Performance sulla base dei report relativi agli obiettivi
- 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 presentata dal Nucleo durante apposito incontro di presentazione del sistema di valutazione diretti alle OO.SS. Territoriali e alle RSU interne organizzato a livello territoriale presso l'Unione.



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" del seguente materiale:

- Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
- Accordi di Contrattazione decentrata integrativa comprensiva della relazione tecnico-finanziaria e illustrativa certificate dagli organi di controllo e relativa comunicazione all'Aran e CNEL;
- Piano delle Performance e Obiettivi di Performance dell'Ente per l'anno di riferimento;
- Curricula del Segretario, dei titolari delle posizioni organizzative, redatti in conformità al vigente modello europeo;
- Rilevazione delle assenze del personale dipendente dell'Ente;

Il Nucleo di Valutazione evidenzia, inoltre, 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.

RENDICONTAZIONE DEI RISULTATI

In applicazione della Metodologia vigente nell'Ente, assolti gli oneri procedurali afferenti al processo di misurazione e valutazione delle performance, il Nucleo di Valutazione predispose la rendicontazione dei risultati ottenuti così come risulta dalle singole schede di valutazione, in base alla seguente classificazione per l'accesso al premio di risultato:

Responsabili Titolari di P.O.

RESPONSABILI PER CLASSI DI MERITO PERFORMANCE INDIVIDUALE. I responsabili saranno indicati e posizionati nelle classi in base all'esito della valutazione

	II <= 90%-85%	III < 85%-80%	IV < 60%
2	0	0	0

RESPONSABILI PER CLASSI DI MERITO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA I responsabili saranno indicati e posizionati nelle classi in base all'esito della valutazione

	II <= 90%-85%	III < 85%-80%	IV < 60%
2	0	0	0

Personale dipendente

Viste le schede di valutazione dei collaboratori predisposte dai Responsabili, che hanno tenuto conto della differenziazione delle valutazioni, si individua la presente classificazione per l'accesso al premio di produttività

DIPENDENTI PER FASCE/CLASSI DI MERITO PERFORMANCE INDIVIDUALE. I dipendenti saranno indicati con una X e posizionati nelle classi in base all'esito della valutazione

	II <= 90%-85%	III < 85%-80%	IV < 60%
2	1	1	0

DIPENDENTI PER FASCE/CLASSI DI MERITO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA I dipendenti saranno indicati con una X e posizionati nelle classi in base all'esito della valutazione

	II <= 90%-85%	III < 85%-80%	IV < 60%
4	0	0	0

Per la ripartizione della quota di premio tra performance individuale e collettiva si rinvia a quanto stabilito nei sistemi premianti vigenti nell'Ente.