

**Nucleo di Valutazione**  
COMUNE DI VILLANOVAFORRU

Verbale n° 4/2013

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

Sede

Nel giorno 11 giugno 2013 alle ore 9.00 presso il palazzo comunale di Villanovaforru, il Nucleo di Valutazione si è riunito col seguente ordine del giorno:

1. Processo di valutazione finale anno 2012;
2. Avvio programmazione obiettivi 2013;
3. Rendicontazione dei risultati e relazione sul funzionamento complessivo ciclo delle performance per l'anno 2012;
4. Varie ed eventuali

COMPONENTI		Presente	Assente
Adriana Zuddas	Segretario - Presidente	X	
Dott. Riccardo Scintu	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 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.ssa Adriana Zuddas  
Segretario - Presidente

Dott. Riccardo Scintu  
Componente



## COMUNE DI VILLANOVAFORRU

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

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.

#### **PIANO DELLA PERFORMANCE/PIANO DEGLI OBIETTIVI DELLE PERFORMANCE**

Il Nucleo di Valutazione, ha proceduto alla individuazione/validazione del Piano degli obiettivi di performance 2012, approvati con Del. G.C. n. 66 del 25/10/2013.

Si rileva che l'Ente si è dotato di un Piano degli obiettivi di performance, quale 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. 150/2009.

#### **METODOLOGIA PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE**

Il Sistema di valutazione delle prestazioni individuali dei titolari di posizione organizzativa e del personale dipendente, allegato alla Del. G.C. 144 del 29/12/2013, sinteticamente prevede:

- Validazione e pesatura degli obiettivi da parte del Nucleo attraverso 4 variabili: Importanza, Complessità, Impatto esterno e/o interno e Realizzabilità;
- Pesatura dei comportamenti organizzativi e comunicazione ai Responsabili titolari di P.O. del processo di pesatura;
- Consegna da parte di ogni Responsabile di P.O. 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 responsabili titolari di P.O. e dei rispettivi 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 Responsabili è condizionata all'assolvimento degli obblighi sulla trasparenza e che la liquidazione del premio di produttività, nelle misure previste dal sistema premiante relativo al personale dei livelli, potrà essere autorizzata solo a seguito dell'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 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 titolari di P.O., come risulta dalle singole schede di valutazione, e li riconduce, in base all'esito della valutazione, alle classi di merito previste nel Sistema di valutazione vigente 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- Finanziaria	100	I
Area Tecnica	94	I
Area Sociale	82,2	III

##### RESPONSABILI PER VALUTAZIONE E CLASSE DI MERITO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

DIRIGENTE/PO	ESITO VALUTAZIONE	CLASSE DI MERITO
Area Amministrativa- Finanziaria	90,5	I
Area Tecnica	90,5	I
Area Sociale	90,5	I