

**Nucleo di Valutazione**  
COMUNE DI ALBAGIARA

**Verbale n° 2/2019**

Alla cortese attenzione del Sindaco – Sig.  
**Marco Marrocu**  
dei Responsabili titolari di P.O.

Nel giorno 07.11.2019 alle ore 15.30 presso il palazzo comunale, il Nucleo di Valutazione si è riunito col seguente ordine del giorno:

1. Processo di valutazione finale anno 2018;
2. Varie ed eventuali

<b>COMPONENTI</b>		<b>Presente</b>	<b>Assente</b>
<b>Dott. Riccardo Scintu</b>	Presidente	<b>X</b>	
<b>Dott. Marco Marcello</b>	Segretario - Componente	<b>X</b>	

**Il Nucleo di Valutazione**

**Visto** l'art. 4 del D.Lgs 165/01;

**Visto** l'art. 107 c. 3 del D.Lgs 267/00 “Testo Unico delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali”;

**Visto** l'art. 147 c. 1 lett. c del D.Lgs 267/00 “Testo Unico delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali”;

**Visto** l'art. 7 del Dlgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;

**Visto** il Sistema di Valutazione adottato dall'Ente con Del. G.C. n. 105 del 5.12.2011;

**Visti** gli obiettivi di performance 2018 assegnati ai responsabili titolari di P.O. adottato con Del. G.C. n. 37 del 12.04.2018;

**Visti** i report dei Responsabili di Servizio in relazione alle attività svolte per il raggiungimento degli obiettivi di performance nell'annualità 2018;

**Sentiti** il Sindaco in merito alla valutazione dei comportamenti professionali, come da metodologia approvata;

**Verificato** l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione disposti dal D.Lgs. 33/2013 in materia di Trasparenza nelle Pubbliche Amministrazioni;

**Visto** l'art. 36 comma 3 del D.Lgs. 165/2001 concernente la redazione di un *analitico rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate*;

**Visto**, inoltre, l'art. 36 comma 5-quater del D.Lgs. 165/2001 che dispone che *al dirigente responsabile di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile non può essere erogata la retribuzione di risultato*;

**Dato atto** che, alla data odierna, non è ancora attuabile la rilevazione sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate per l'anno 2018 attraverso la piattaforma PERLAPA della funzione pubblica e che, pertanto, l'organo di valutazione non ha la possibilità di accettare il corretto utilizzo dello stesso da parte dell'Ente;

**Completate** le procedure di verifica dei risultati conseguiti, per l'anno 2018, dai responsabili delle posizioni organizzative di cui all'art. 8 del CCNL 31 marzo 1999, nel rispetto dei criteri definiti;

**Viste** le schede di valutazione dei collaboratori predisposte da ciascun Responsabile titolare di P.O. ma non ancora notificate;

**CERTIFICA**

Di aver proceduto alla valutazione dei responsabili, come illustrato nelle schede di valutazione allegate.

Propone l'esito generale della valutazione dei titolari di posizione organizzativa secondo la seguente articolazione:

SETTORE	ESITO VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE	ESITO VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
TECNICO	90,5%	85%
SOCIALE	90,1%	85%
AMMINISTRATIVO	90,4%	85%

Il Nucleo di Valutazione dispone di consentire l'erogazione della retribuzione di risultato ai responsabili titolari di P.O. a seguito dell'approvazione della Relazione sulla Performance, seppure in assenza del report informativo sul monitoraggio del lavoro flessibile disposto dall'art. 36 del D.Lgs. 165/2001, riservandosi di far procedere all'eventuale recupero delle somme qualora l'esito del monitoraggio sull'utilizzo del lavoro flessibile non sia conforme alle disposizioni normative previste dalle norme di legge vigenti in materia.

Il Nucleo di Valutazione, allo scopo di garantire la piena linearità tra i risultati certificati per gli obiettivi di Performance del Responsabile e quelli dei dipendenti, stabilisce che i Responsabili di Servizio provvedano ad effettuare le valutazioni dei propri collaboratori nel pieno rispetto del risultato certificato, e che copia delle schede siano depositate presso la Presidenza del Nucleo.

Si allega:

**Schede di valutazione**

Dott. Riccardo Scintu  
Firmato digitalmente

**Nucleo di Valutazione**

COMUNE DI ALBAGIARA

Verbale n° 3/2019

Alla cortese attenzione del Sindaco – Sig. Marco Marrocu  
**E p.c. dei Responsabili titolari di P.O**  
**Sede**

Nel giorno 7.11.2019 alle ore 15.30 presso il palazzo comunale, il Nucleo di Valutazione si è riunito col seguente ordine del giorno:

1. Rendicontazione dei risultati e relazione sul funzionamento complessivo ciclo delle performance per l'anno 2018;
2. Varie ed eventuali

COMPONENTI		Presente	Assente
Dott. Riccardo Scintu	Presidente	X	
Dott. Marco Marcello	Segretario - 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 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 2018, 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 2018, da presentare al Sindaco e agli organi di indirizzo politico-amministrativo dell'Ente, in conformità a quanto disposto dalla normativa vigente.

**Nucleo di Valutazione**

Dott. Riccardo Scintu

Documento firmato digitalmente

Allegato A) al Verbale di Nucleo n° 3/2019

## COMUNE DI ALBAGIARA

### RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO CICLO DELLE PERFORMANCE ANNUALITA' 2018

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 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale*

Il Nucleo di Valutazione dà atto che con Deliberazione Del. G.C. n. 105 del 5.12.2011; è stato approvato il Sistema di valutazione delle Performance dei titolari di posizione organizzativa e del personale dipendente, adeguato alle disposizioni del D.Lgs. 150/2009.

Il presente Sistema di Valutazione 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;
- Consegnata, 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.

Prima dell'adozione da parte dell'Ente, il Sistema di Valutazione è stato illustrato dai componenti esterni del Nucleo di Valutazione durante appositi incontri di presentazione diretti al personale, alle OO.SS. territoriali e alle RSU interne.

### ***Il Piano degli obiettivi delle performance***

Il Nucleo di Valutazione, evidenzia che, in ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 150/2009, il Piano degli obiettivi di Performance organizzativa e individuale 2018 presenta un buon 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 Anticorruzione**. 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 nell'Ente.

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 2018 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.

La classi di merito per l'accesso al premio vigenti nell'ente secondo la metodologia di valutazione vigente 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

**RESPONSABILI TITOLARI DI P.O.**  
**ESITI VALUTAZIONE E CLASSE DI MERITO PERFORMANCE 2018**

DIRIGENTE/PO	PERFORMANCE INDIVIDUALE	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
TECNICO	90,5%	85%
SOCIALE	90,1%	85%
AMMINISTRATIVO	90,4%	85%

**LA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**

L' art. 10 comma 1 lett. b) del D.Lgs. 150/2009 dispone che ciascun ente, entro il 30 giugno di ogni anno, adotti un "documento denominato "Relazione sulla performance" che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati (...)" Il documento dovrà essere pubblicato nell'apposita sezione del sito istituzione dell'Ente previa validazione della stessa a cura dell'Organo di Valutazione. Si invita l'Ente, pertanto, a provvedere tempestivamente alla definizione della Relazione e alla trasmissione a questo Organo per la validazione. L'erogazione delle indennità di risultato è condizionata all'approvazione della Relazione della Performance