

Nucleo di Valutazione Comune di Seui

Alla Cortese Attenzione del Sindaco

Verbale n° 4/2024

Nel giorno 19.6.2021 il Nucleo di Valutazione dell'Ente si è espresso sul seguente ordine del giorno:

1. **Conclusione Processo di valutazione finale anno 2022;**
2. **Rendicontazione dei risultati e relazione sul funzionamento complessivo ciclo delle performance per l'anno 2022;**
3. **Varie ed eventuali**

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, sul 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", così come innovato dal D.lgs. 97/2016;

Acquisito lo schema riepilogativo (allegato B) contenente gli estremi delle azioni amministrative rilevanti ai fini del corretto processo di valutazione dei risultati di performance, secondo le disposizioni normative vigenti in materia;

Completate le procedure di verifica dei risultati conseguiti, per l'anno 2022, 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 2022, da presentare al Sindaco e agli organi di indirizzo politico-amministrativo dell'Ente, in conformità a quanto disposto dalla normativa vigente.

Nucleo di Valutazione
F.to Dott.ssa Graziella Mellino

COMUNE DI SEUI

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE VIGENTE E GESTIONE DEL CICLO DELLE PERFORMANCE RELATIVAMENTE ALL' ANNUALITÀ 2022

Nel presente documento il Nucleo di Valutazione del comune di Seui 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 presso l'Ente è stato approvato il Sistema di valutazione delle Performance dei titolari di posizione organizzativa, del personale dipendente, del Segretario Comunale e della graduazione delle Posizioni, adeguato alle disposizioni del D.lgs. 150/2009, come modificato dal D.lgs. n. 74/2017.

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;
- 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;
- Graduazione delle posizioni;

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 2022

Il Nucleo di Valutazione, con proprio verbale ha proceduto alla verifica della conformità alle disposizioni di legge del Piano Obiettivi di Performance e attesta la coerenza del Piano con le disposizioni indicate all'art. 5 del D.lgs.

150/2009, e a validare il documento approvato definitivamente con Delibera di Giunta Comunale n. 52/2022 di approvazione del Piao 2022-2024.

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)**, come riscontrabile dal documento riepilogativo degli obblighi normativi, (Allegato B) e **Etica e Legalità (Legge 190/2012)**. Gli obblighi di cui sopra hanno costituito elemento di valutazione sul contributo reso sulla performance di Ente come riscontrabile dal Piano degli obiettivi assegnati.

Proposte di miglioramento del ciclo di gestione della performance

Il Nucleo di Valutazione invita l'Amministrazione a definire gli obiettivi esecutivi annuali sulla base di una loro maggiore declinazione di dettaglio rispetto a quanto indicato nei macro-obiettivi contenuti nella sezione operativa del Dup dell'Ente, e garantiscano che gli stessi siano corredati di indicatori specifici di misurazione che consentano un maggior riscontro sull'effettivo grado di conseguimento dei risultati.

Il Nucleo di Valutazione chiede altresì maggiore coinvolgimento del personale dipendente nel perseguimento degli obiettivi di settore assegnati, mediante notifica, in tempi utili, degli obiettivi segnatamente declinati nelle apposite schede, previste dalla metodologia di valutazione adottata nell'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 E.Q. e li riconduce, in base all'esito della valutazione, alle classi di merito previste nel Sistema di valutazione vigente nell'Ente.

LA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

L' art. 10 comma 1 lettera b) del D.lg. 150/2009 dispone che ciascun ente 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.