

Nucleo di Valutazione

Comune di Seui

Alla Cortese Attenzione del Sindaco

Verbale n° 4/2021

Nel giorno 30.11.2021 alle ore 10:45, in riunione svoltasi a distanza, il Nucleo di Valutazione dell'Ente si è espresso in forma asincrona sul seguente ordine del giorno:

1. **Conclusione Processo di valutazione finale anno 2020;**
2. **Rendicontazione dei risultati e relazione sul funzionamento complessivo ciclo delle performance per l'anno 2020;**
3. **Varie ed eventuali**

COMPONENTI	
Dott.ssa Graziella Mellino	Componente
Dott.ssa Martina Dell'Oro	Componente

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 2020, 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

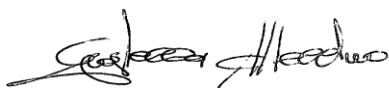
Alla definizione della rendicontazione dei risultati raggiunti dall'Ente nella relazione sul funzionamento complessivo del ciclo delle performance, anno 2020, da presentare al Sindaco e agli organi di indirizzo politico-amministrativo dell'Ente, in conformità a quanto disposto dalla normativa vigente.

Allegati

- Relazione sul funzionamento complessivo ciclo delle performance, anno 2020 (allegato A)
- Atti propedeutici al processo di valutazione 2020 (allegato B)

- **Nucleo di Valutazione**

Dott.ssa Graziella Mellino
Componente



Dott.ssa Martina Dell'Oro
Componente



Nucleo di Valutazione Comune di Seui

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO CICLO DELLE PERFORMANCE **ANNUALITÀ 2020**

In tale documento il Nucleo di Valutazione 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 presente Relazione rappresenta, quindi, 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.

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

Il nuovo Sistema di valutazione delle prestazioni individuali dei dirigenti e dei titolari di posizione organizzativa e del personale dipendente, allegato alla Deliberazione della Giunta Comunale n. 84 del 14.12.18, sinteticamente tale sistema 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 della posizione.

Il Piano degli obiettivi delle performance

Il Nucleo di Valutazione, con proprio verbale ha proceduto alla validazione degli obiettivi di performance organizzativa e individuale per l'anno 2020, approvati e assegnati formalmente ai responsabili titolari di P.O. con Deliberazione della G.C n. 7 del 30.01.2020 come integrata con Delibera di Giunta Comunale n. 72 e del 05.11.2020, e alla certificazione, in ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 150/2009 sul grado di allineamento ai principi di cui all' art. 4 comma 2 e all'art. 5 comma 2 del D.Lgs. 150/2009 del Piano degli obiettivi di Performance organizzativa e individuale 2020 dell'Ente.

Obblighi in materia di Trasparenza e Anticorruzione

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 (DL 190/2012)** come rilevabile dal documento riepilogativo degli obblighi normativi, allegato (Allegato B), compilato e validato dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Responsabile della Trasparenza dell'Ente.

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 provvedere all'implementazione del Piano delle Performance corredato di indicatori e degli elementi utili a favorire, nel tempo, una migliore organizzazione del lavoro.

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.

Il Nucleo di Valutazione tiene comunque conto che nonostante gli obiettivi esecutivi annuali 2020 siano stati individuati per la loro particolare rilevanza, rispetto ai bisogni rilevati a inizio anno, il loro raggiungimento è stato compromesso dall'emergenza epidemiologica Covid-19, che ha comportato notevoli adattamenti organizzativi con l'introduzione dello smart working e la modifica e/o l'annullamento di quella parte di attività che comportava il contatto con il pubblico.

La struttura organizzativa ha infatti cercato di rispondere nel miglior modo possibile alle nuove esigenze organizzative, telematiche ed operative che l'emergenza epidemiologica e la carenza di organico hanno comportato.

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. 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 2020 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:

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

SETTORE	ESITO VALUTAZIONE PERFORMANCE
AREA FINANZIARIA	93%
AREA AMMINISTRATIVA (Sindaco) *	90%
AREA TECNICA	94%

*La Responsabilità dell'Area Amministrativa è assunta dal Sindaco e pertanto la valutazione del Settore viene effettuata al solo fine della verifica dei risultati raggiunti dal personale funzionalmente dipendente da esso al fine di verificarne l'accesso ai premi sulla performance.

LA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

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