

Nucleo di Valutazione

COMUNE DI NURALLAO

Verbale n° 2/2024

Alla cortese attenzione del Sindaco
Sede

Nel giorno 20.03.2024, alle ore 14.30 il Nucleo di Valutazione dell'Ente si è espresso sul seguente ordine del giorno:

1. **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**

COMPONENTI		Presente	Assente
Dott.ssa Graziella Cau	Segretario - Componente	X	
Dott. Giovanni Maria Sanna	Presidente	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 dell'organo 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 2021, dai Responsabili delle posizioni organizzative di cui all'art. 8 del CCNL 31 marzo 1999, nel rispetto dei criteri definiti, come da proprio Verbale predisposto 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

Dott.ssa Graziella Cau
Segretario -componente

Dott. Giovanni Maria Sanna
Presidente

Nucleo di Valutazione **COMUNE DI NURALLAO**

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO CICLO DELLE PERFORMANCE ANNUALITA' 2022

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 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 Del. G.C. n. 87 del 10.12.2019, 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.

Il Piano degli obiettivi delle performance

Il Nucleo di Valutazione, con proprio verbale n. 1/2022, ha proceduto all'individuazione degli obiettivi di performance organizzativa e individuale per l'anno 2022, assegnati ai responsabili titolari di P.O. con Del. G.C n° 26 del 26.04.2022.

Si evidenzia che, in ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 150/2009, il Piano degli obiettivi di Performance organizzativa e individuale 2021 presenta un discreto 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 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).**

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.

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 2021 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 AMMINISTRATIVA	94,6%
AREA TECNICA	90,4%
AREA FINANZIARIA	86,3%

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.