

Nucleo di Valutazione

Unione dei Comuni "Alta Marmilla"

COMUNE DI GONNOSNO'

Verbale n° 3/2022

Alla cortese attenzione del Sindaco

Sede

Nel giorno 29 marzo 2022 alle ore 9:30 il Nucleo di Valutazione si è riunito presso la casa comunale con il seguente ordine del giorno:

- ❖ **Processo di valutazione finale annualità 2019 – 2020;**
- ❖ **Rendicontazione dei risultati e relazione sul funzionamento complessivo ciclo delle performance - annualità 2019 – 2020;**

Sono presenti alla seduta:

- **Dott.ssa Cristiana Dessì – Presidente**
- **Dott. Simone Loi – 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, del funzionamento complessivo del Sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni;

Visto il D.lgs 33/2013 e s.m.i. 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 le annualità 2019 e 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;

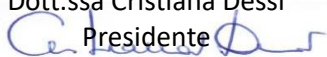
PROCEDE

Alla definizione della **rendicontazione dei risultati raggiunti dall'Ente nella relazione sul funzionamento complessivo del ciclo delle performance, anni 2019 e 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, annualità 2019-2020 (allegato A)

Nucleo di Valutazione

Dott.ssa Cristiana Dessì

Presidente

Dott. Simone Loi
Componente

COMUNE DI GONNOSNÒ

Provincia di Oristano

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO CICLO DELLE PERFORMANCE

ANNUALITA' 2019 E 2020

Nel presente documento il Nucleo di Valutazione associato, gestito dall'Unione dei Comuni dell'Alta Marmilla, 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 associato dà atto di aver provveduto a rilasciare il proprio parere vincolante positivo al nuovo Sistema di misurazione e valutazione delle Performance dei titolari di posizione organizzativa e del personale dipendente adeguato alle disposizioni del D.Lgs. 150/2009 così come modificato dal D.Lgs. 74/2017 (Decreto Madia), adottato dall'Unione dei Comuni e fornito a tutti gli Enti aderenti. Il nuovo Sistema è stato recepito dal Comune di Gonnosnò con Deliberazione G.C. n. 34 del 17.05.2019, 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.
- La verifica rispetto alla capacità, da parte di ciascun Responsabile titolare di P.O., di differenziazione dei giudizi;
- La gestione di eventuali richieste di revisione della valutazione.

Il Piano degli obiettivi di performance

Il Nucleo di Valutazione, con propri verbali n° 1 del 19.06.2019 e n. 1 del 24.08.2020 ha proceduto alla validazione del Piano degli obiettivi di performance organizzativa e individuale rispettivamente per le annualità 2019 e 2020.

Con Deliberazioni della Giunta comunale di approvazione obiettivi di performance n° 47 del 19.07.2019 e n° 53 del 16.09.2020, gli obiettivi sono stati formalmente approvati rispettivamente per l'anno 2019 e per l'anno 2020.

Si evidenzia che, in ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 150/2009, gli obiettivi di Performance organizzativa e individuale individuati presentano un sufficiente 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 Etica e Legalità (Legge 190/2012)**. Gli obblighi di cui sopra hanno inoltre costituito elemento di valutazione dei risultati di performance organizzativa come riscontrabile dal Piano degli obiettivi assegnati.

La 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 dalla contrattazione integrativa.

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 relativamente alle annualità 2019 e 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 n° 2 predisposto in data odierna.

ANNO 2019

- Performance Organizzativa:

L'esito complessivo inerente la performance organizzativa raggiunta dall'Ente a seguito di completamento del processo valutativo per l'esercizio **2019** è pari a **91%**.

- Performance Individuale:

Gli esiti della valutazione complessiva dei Responsabili titolari di P.O. e la corrispettiva classe di merito di ciascuno è come appresso indicato:

SERVIZIO	ESITO VALUTAZIONE	CLASSE DI MERITO
Amministrativo- Finanziario e Personale	87,6%	II

Socio-culturale	87,8%	II
Tecnico	93,6%	I

ANNO 2020

- Performance Organizzativa:

L'esito complessivo inerente la performance organizzativa raggiunta dall'Ente a seguito di completamento del processo valutativo per l'esercizio **2020** è pari a **80%**.

- Performance Individuale:

Gli esiti della valutazione complessiva dei Responsabili titolari di P.O. e la corrispettiva classe di merito di ciascuno è come appresso indicato:

SERVIZIO	ESITO VALUTAZIONE	CLASSE DI MERITO
Amministrativo- Socio-culturale e Personale (Sindaco – solo obiettivi)	81,5%	III
Finanziario	76,6%	III
Tecnico	90,2%	I

Proposte di miglioramento del ciclo di gestione della performance

Il Nucleo dà atto della necessità di implementazione, nell'ambito della misurazione e valutazione della performance organizzativa dell'Ente, di un sistema di rilevazione del grado di soddisfazione dei cittadini sui servizi resi, ai sensi degli artt. 8 e art 19 bis del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i. Suggerisce pertanto all'Amministrazione di individuare e mettere a regime una modalità di rilevazione e partecipazione dei cittadini anche attraverso modalità interattive e/o informatiche, ad esempio attraverso la creazione di una sezione dedicata sul sito istituzionale.

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 Relazione da parte dell'Organo di Valutazione. Si invita l'Ente, pertanto, a provvedere tempestivamente alla definizione della Relazione e alla trasmissione a quest' Organo per la validazione. L'erogazione delle indennità di risultato è condizionata all'approvazione, validazione e pubblicazione della stessa nella sezione *"Amministrazione Trasparente"*, sotto-sezione di 1° liv. *"Performance"*, sotto-sezione di 2° liv. *"Relazione sulla performance"*.