

# NUCLEO DI VALUTAZIONE

## COMUNE DI NURRI

Verbale n° 4 del 16 settembre 2020

*Alla c.a. del Sindaco*

*-Sede-*

Nel giorno 16 settembre 2020 alle ore 10:00 presso la sede del Comune di Nurri, il Nucleo di Valutazione si è riunito sul seguente ordine del giorno:

- ❖ **Rendicontazione dei risultati e relazione sul funzionamento complessivo ciclo delle performance per l'anno 2019;**
- ❖ **Varie ed eventuali**

COMPONENTI	
Dott.ssa Anna Franca Atzori	Segretario – Componente
Dott. Riccardo Scintu	Presidente

### 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 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 2019, 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 Anna Franca Atzori  
Segretario/Componente

Dott. Riccardo Scintu  
Presidente

## COMUNE DI NURRI

### RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

#### VIGENTE E GESTIONE DEL CICLO DELLE PERFORMANCE RELATIVAMENTE

#### ALL'ANNUALITÀ 2019

Nel presente documento il Nucleo di Valutazione del Comune di Nurri 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, con Delibera Di Giunta Comunale n. n. 16 del 10.04.2019.

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;
- Metodologia di Valutazione del Segretario Comunale.

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 2019*

Il Nucleo di Valutazione, con proprio verbale n. 2 del 6.05.2019, ha validato il Piano degli Obiettivi di performance per l'annualità 2019, approvato con Del. G.C. n. 30 del 08.05.2019

### *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 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 propone per il prossimo futuro la prosecuzione dell'individuazione, misurazione e valutazione degli indicatori di risultato collegati agli obiettivi di performance, per garantire la misurabilità e l'oggettività relativa alla qualità dell'azione amministrativa

### 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.

È 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 2019, 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	> 60%	Diretta proporzionalità
II	IV < 60%	nessun premio

## RESPONSABILI TITOLARI DI P.O. DELL'ENTE

### ESITI VALUTAZIONE E CLASSE DI MERITO

DIRIGENTE/PO	ESITO VALUTAZIONE	CLASSE DI MERITO
Area Amministrativa	98.3%	I
Area Finanziaria	98.3%	I
Area Tecnica	98.5%	I
Area Sociale	98.3%	I

### LA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

L' art. 10 comma 1 lettera b) del D.lg. 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. L'erogazione delle indennità di risultato è condizionata all'approvazione della Relazione della Performance

In data odierna la struttura provvede a consegnare a codesto organo il documento di cui trattasi e lo sottopone alla sua validazione.