

Nucleo di Valutazione

Unione Bassa Valle del Tirso
COMUNE DI SIAPICCIA

Verbale n° 3/2014

Alla cortese attenzione del Sindaco

Sede

Nel giorno 12 febbraio 2014 alle ore 9.30 presso il palazzo comunale di Siapiccia, il Nucleo di Valutazione collegiale associato gestito dall'Unione dei Comuni Bassa Valle del Tirso per il Comune di Siapiccia, costituito con Decreto del Presidente dell'Unione n. 1 del 9.3.2011 si è riunito sul seguente ordine del giorno:

1. **Processo di valutazione finale anno 2013;**
2. **Rendicontazione dei risultati e relazione sul funzionamento complessivo ciclo delle performance per l'anno 2013;**
3. **Varie ed eventuali**

COMPONENTE		Presente	Assente
Dott.ssa Annarella Miscali	Segretario pro tempore -Presidente	X	
Dott.ssa Emanuela Sias	Componente	X	
Dott.ssa Donatella Mancosu	Componente		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 2013, 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 2013, da presentare al Sindaco e agli organi di indirizzo politico-amministrativo dell'Ente, in conformità a quanto disposto dalla normativa vigente.

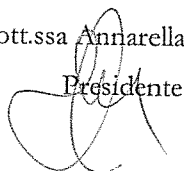
Allegati

- Relazione sul funzionamento complessivo ciclo delle performance, anno 2013 (allegato A)
- Atti propedeutici al processo di valutazione 2013 (allegato B) e attestazione Responsabile

Nucleo di Valutazione

Dott.ssa Annarella Miscali

Presidente



Dott.ssa Emanuela Sias

Componente



Nucleo di Valutazione

Unione Bassa Valle del Tirso
COMUNE DI SIAPICCIA

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO CICLO DELLE PERFORMANCE ANNUALITA' 2013

Nel presente documento il Nucleo di Valutazione associato, gestito dall'Unione dei Comuni Bassa Valle del Tirso e oggetto di presa d'atto da parte del Comune con Del. G.C. n. 118 del 7.12.2011, 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 predisposizione della Relazione rappresenta 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 Nucleo di Valutazione dà atto che con Deliberazione G.C. n n. 77 del 17.11.2011, è stato approvato il Sistema di valutazione delle Performance dei titolari di posizione organizzativa e del personale dipendente, adeguato alle disposizioni del D.Lgs. 150/2009.

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.

La metodologia è stata illustrata dai componenti esterni del Nucleo di Valutazione durante appositi incontri di presentazione del Sistema di valutazione diretti al personale, alle OO.SS. Territoriali e alle RSU interne.



Il Piano degli obiettivi delle performance

Il Nucleo di Valutazione, con proprio verbale n. 4 dell'11.4.2013 ha provveduto a supportare l'Amministrazione nella individuazione del Piano degli obiettivi di performance organizzativa e individuale per l'anno 2013, validati con successivo verbale n. 5 del 23.5.2013 e approvati con Del. G.C. n. 23 del 7.6.2013.

Si evidenzia che, in ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 150/2009, il Piano degli obiettivi di Performance organizzativa e individuale 2013 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.

L'organo di valutazione, mediante apposita verifica intermedia, ha proceduto alla verifica sull'andamento delle attività di performance dell'Ente. In occasione dello stesso incontro è stato verificato il grado di allineamento dell'ente agli obblighi normativi in materia di trasparenza e integrità nelle P.A. e di monitoraggio sulle tipologie di lavoro flessibile, come rilevabile dal Verbale di Nucleo n. 6 dell'11.11.2013.

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 allegato alla presente Relazione (Allegato B) validato dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e dal 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 individuare obiettivi di performance strategici 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, elevati *standard* qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, utili per un eventuale futuro confronto tra Enti..

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 2013 determinati mediante le apposite schede di valutazione di cui al Sistema di valutazione vigente nell'Ente e allegate al verbale n° 2 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	> 90%	100%
II	=< 90%-85%	90%
III	< 85%-60%	Proporzionale
IV	IV < 60%	nessun premio

RESPONSABILI TITOLARI DI P.O.

ESITI VALUTAZIONE E CLASSE DI MERITO PERFORMANCE INDIVIDUALE

DIRIGENTE/PO	ESITO VALUTAZIONE	CLASSE DI MERITO
Area Amministrativa	98%	I
Area Tecnica	90%	II

ESITI VALUTAZIONE E CLASSE DI MERITO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

DIRIGENTE/PO	ESITO VALUTAZIONE	CLASSE DI MERITO
Area Amministrativa	91%	I
Area Tecnica	91%	I

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. A tal proposito, si invita l'Ente a provvedere tempestivamente alla definizione della Relazione e alla trasmissione a questo Organo per la validazione.




COMUNE DI SIAPICCIA
Provincia di Oristano




ATTI PROPEDEUTICI AL PROCESSO DI VALUTAZIONE - ANNUALITA' 2013

OGGETTO DEL CONTROLLO	RIFERIMENTI NORMATIVI	SOGGETTI COINVOLTI	SCADENZA	FATTO (SI/NO)	ATTO PRODOTTO
Nuovo Codice di Comportamento in base al DPR 62/2013	DL 190/2012 Art 1 comma 44, che sostituisce l'art. 54 del D.Lgs. 165/2002	Responsabili e Prevenzione della Corruzione	31-dic-13	SI	<ul style="list-style-type: none"> ◊ Prima Bozza - Delibera G. C. n° 69 del 18.12.2013 ◊ Approvazione definitiva Delibera G. C. n° 08 del 24.01.2014
Comunicazione il Lavoro flessibile e Incarichi dirigenziali	DL 190/2012 Art 1 commi 39 e 40. dall'art. 36, comma 3, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165	Responsabili e Servizio Personale	31-gen-14	NO Applicativo non operativo alla data odierna Vedi dichiarazioni allegata	Rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate (relazione esercizio 2013)
Trasmissione all'AVCP dei dati e delle informazioni relative ai procedimenti di scelta del contraente	DL 190/201 Art. 1 comma 32	Responsabili di servizio	31-gen-14	SI	<p align="center">Link pubblicazione su sito in formato html http://www.serviziopubblicamministrazione.it/servizi/saturnwebdl33art37/Ho me.aspx?ce=spcc664</p>




Predisposizione e Piano Triennale/Annuale Anticorruzione ^e	DL 190/2012 Art 1 comma 8	Responsabili e Prevenzione della Corruzione	Adozione entro il 31-gen-14	SI	Delibera G.C. n° 11 del 24.01.2014
Predisposizione e Piano Triennale/Annuale Trasparenza	DL 190/2012 Art 1 comma 8	Responsabili e della Trasparenza	Adozione entro il 31-gen-14	SI	Delibera C.C. n° 10 del 24.01.2014
Individuazione procedura di selezione/formazione del personale dell'Ente da destinare ai settori più a rischio di corruzione	DL 190/2012 Art 1 comma 8	Responsabili e Prevenzione della Corruzione/Responsabili di Servizio	31-gen-14	SI	PARTTE TERZA 1° e 3° paragrafo del Piano Anticorruzione adottato dall'Ente
Rispetto obblighi di pubblicazione sul sito internet istituzionale	D.Lgs. 33 del 14.3.2013-Delibera ANAC 77/2013	Responsabili e della Trasparenza / Responsabili di Servizio	Attestazione entro il 31-gen-14 sui dati pubblicati al 31-dic-13	SI	Publicazione Griglia e Attestazione assolvimento obblighi di pubblicazione
Valutazione personale assegnato al servizio	D.Lgs 150/2009; Sistema di Valutazione delle Performance	Responsabili di servizio	Valutazione finale 2013	SI	Schede di Valutazione elaborate ma non notificate al personale
Predisposizione e Relazione finale Obiettivi di Performance	D.Lgs 150/2009; Sistema di Valutazione delle Performance	Responsabili di servizio	Valutazione finale 2013	SI	Relazione finale

assegnati	Performance				
Referiti sui controlli interni effettuati per l'annualità 2013	D.L. 174/2012 convertito nella L. 213/2012	Segretario comunale	Valutazione finale 2013	SI	Referito finale sui controlli interni

DATA COMPILAZIONE 12.02.2014	VALIDATO Responsabile Prevenzione della Corruzione /Traspa renza		Firma  Firma 
--	--	--	---