

Nucleo di Valutazione

COMUNE DI GAVOI

Verbale n° 3/2013

Alla cortese attenzione del Sindaco
e dei Responsabili titolari di P.O.

Sede

Nel giorno 10.4.2013 alle ore 9.00 presso il palazzo comunale di Gavoi, il Nucleo di Valutazione si è riunito col seguente ordine del giorno:

1. **Processo di valutazione finale anno 2012;**
2. **Avvio programmazione obiettivi 2013;**
3. **Rendicontazione dei risultati e relazione sul funzionamento complessivo ciclo delle performance per l'anno 2012;**
4. **Varie ed eventuali**

COMPONENTI		Presente	Assente
Dr. ssa Teresa Gattu	Segretario Comunale	X	
Dr. ssa Graziella Mellino	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. 11 c. 8 del D.Lgs. 150/09 relativo agli obblighi di pubblicazione sul Sito istituzionale nella sezione "Trasparenza, Valutazione e Merito";

Completate le procedure di verifica dei risultati conseguiti, per l'anno 2012, 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

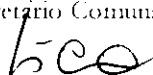
Alla definizione della rendicontazione dei risultati raggiunti dall'Ente nella relazione sul funzionamento complessivo del ciclo delle performance, anno 2012, da presentare al Sindaco e agli organi di indirizzo politico-amministrativo dell'Ente, in conformità a quanto disposto dalla normativa vigente.

Allegati

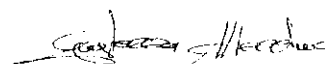
Relazione sul funzionamento complessivo ciclo delle performance, anno 2012 (allegato A);

Nucleo di Valutazione

Dott. ssa Teresa Gattu
Segretario Comunale



Dr. ssa Graziella Mellino
Componente



COMUNE DI GAVOI

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO CICLO DELLE PERFORMANCE ANNO 2012

Nel presente documento il Nucleo di del Comune di Gavoi 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.

PIANO DELLA PERFORMANCE/PIANO DEGLI OBIETTIVI DELLE PERFORMANCE

Il Nucleo di Valutazione, con proprio verbale n.4 del 19 settembre 2012 ha proceduto alla validazione del Piano degli obiettivi di performance 2012, approvato con Del. G.C. n. 98 del 27.09.12

Il Nucleo di Valutazione rileva che il Comune di Gavoi, si è dotato di un proprio Piano delle Performance in piena applicazione di quanto previsto dall'art. 4 comma 2 e dell'art. 5 comma 2 del D.Lgs. 150/2009.

METODOLOGIA PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

Il Sistema di valutazione delle prestazioni individuali dei titolari di posizione organizzativa e del personale dipendente sinteticamente prevede:

- Validazione e pesatura degli obiettivi da parte del Nucleo attraverso 4 variabili: Importanza, Complessità, Impatto esterno e/o interno e Realizzabilità;
- Pesatura dei comportamenti organizzativi e comunicazione ai Responsabili titolari di P.O. del processo di pesatura;
- Consegna da parte di ogni Responsabile di P.O. ai propri collaboratori delle schede di valutazione individuale e comunicazione degli obiettivi annuali;
- Monitoraggio dell'attuazione del Piano della performance mediante l'organizzazione di apposite verifiche intermedie;
- Valutazione finale delle performance individuali dei responsabili titolari di P.O. e dei rispettivi collaboratori.

Tale metodologia risulta adeguata ai principi contenuti nel D.Lgs. 150/2009.

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

IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

E' stata accertata la presenza, nel sito istituzionale dell'Ente, dell'apposita sezione denominata "Amministrazione Trasparente". L'Ente ha provveduto in parte ad assolvere l'obbligo di pubblicazione sul Sito internet istituzionale della documentazione e degli atti previsti dalla normativa vigente, come indicato nella griglia, allegata al presente verbale, debitamente compilata e sottoscritta dal Responsabile della Trasparenza e controfirmata dal Segretario Comunale.

Il Nucleo di Valutazione rileva che attualmente non risulta approvato il Piano Triennale della Trasparenza, ma evidenzia che l'Ente intende procedere tempestivamente all'adozione.

Il Nucleo di Valutazione evidenzia, inoltre, che l'erogazione del premio di risultato dei Responsabili è condizionata all'assolvimento degli obblighi sulla trasparenza e che la liquidazione del premio di

produttività, nelle misure previste dal sistema premiante relativo al personale dei livelli, potrà essere autorizzata solo a seguito dell'avvenuta stipula e pubblicazione dell'accordo di contrattazione decentrata ai sensi dell'art 40 bis del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.

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 corredare le attività di indicatori utili alla misurazione delle attività oggetto di valutazione per l'anno di riferimento da collegare in un sistema organico al PEG dell'Ente.

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., come risulta dalle singole schede di valutazione, e li riconduce, in base all'esito della valutazione, alle classi di merito previste nel Sistema di valutazione vigente nell'Ente.

CLASSI DI MERITO E ACCESSO AL PREMIO VIGENTI NELL'ENTE (PER PERFORMANCE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA)

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.

RESPONSABILI PER VALUTAZIONE E CLASSE DI MERITO PERFORMANCE INDIVIDUALE

DIRIGENTE/PO	ESITO VALUTAZIONE	CLASSE DI MERITO
Area Tecnica	90,13	A
Area Contabile	90,94	A
Area Affari Generali	91,72	A

RESPONSABILI PER VALUTAZIONE E CLASSE DI MERITO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

DIRIGENTE/PO	ESITO VALUTAZIONE	CLASSE DI MERITO
Area Tecnica	90,50	A
Area Contabile	90,50	A
Area Affari Generali	90,50	A