

Nucleo di Valutazione

Unione dei Comuni del Sinis Montiferru

COMUNE DI BAULADU

Verbale del 23.05.2013

Alla cortese attenzione dei
- Responsabile di Servizio
- Del Sindaco
Sede

Nel giorno 23.05.2013 alle ore 16.00 presso il palazzo comunale di Bauladu, Nucleo di Valutazione si è riunito col seguente ordine del giorno:

1. Rendicontazione dei risultati e relazione sul funzionamento complessivo ciclo delle performance per l'anno 2012;
2. Varie ed eventuali

COMPONENTI		Presente	Assente
Dott.ssa Donatella Mancosu	Segretario - Presidente	X	
Dott. Paolo Deidda	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 s.m.i. 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

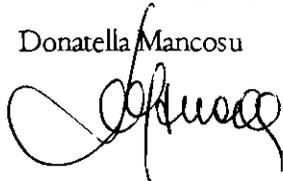
Alla definizione della rendicontazione dei risultati raggiunti dall'Ente nella relazione sul funzionamento complessivo del ciclo delle performance, anno 2012, da presentare al Sindaco e agli organi di indirizzo politico-amministrativo dell'Ente, in conformità a quanto disposto dalla normativa vigente.

Allegati

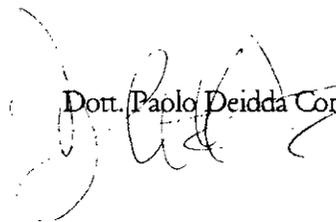
- Relazione sul funzionamento complessivo ciclo delle performance, anno 2012 (allegato A);

Il Nucleo di Valutazione

Dott. Segretario - Presidente Donatella Mancosu



Dott. Paolo Deidda Componente



COMUNE DI BAULADU

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO CICLO DELLE PERFORMANCE

ANNO 2012

Nel presente documento il Nucleo di Valutazione associato gestito dall'Unione dei Comuni del Sinis Montiferru, istituito con Deliberazione dell'Assemblea n. 37 del 19.12.2012, con presa d'atto e nomina da parte del Comune di Bauladu tramite Del. G.C. n. 18 del 20.03.13, 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 ha proceduto alla validazione del Piano degli obiettivi di performance 2012, approvati con Del. G.C. n. 64 del 01.08.2012.

Si è proceduto alla verifica dell'andamento degli obiettivi in apposito incontro di Verifica Intermedia, come da Verbale di Nucleo del 20-11-12.

Si rileva che l'Ente si è dotato di un Piano degli obiettivi di performance, quale strumento propedeutico per consentire nel breve tempo la 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, allegato alla Del. G.C. n. 57 del 11.10.11 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, alle OO.SS. Territoriali 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 "Trasparenza, valutazione e merito". In particolare l'Ente ha provveduto ad assolvere l'obbligo di pubblicazione sul Sito internet istituzionale della documentazione e degli atti previsti dalla normativa vigente.

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 ad assegnare obiettivi di Performance Organizzativa.

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., 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)

CLASSI DI MERITO	VALUTAZIONE RELATIVA	PERCENTUALE ACCESSO AL PREMIO
I	> 90%	100%
II	= < 90%-85%	90%
III	< 85%-60%	proporzionale
IV	IV < 60%	nessun premio

Il Nucleo di Valutazione evidenzia che in base agli esiti della valutazione i tre Responsabili di Servizio si collocano, sia pure con lievi differenze, nella I fascia di merito.

