

NUCLEO DI VALUTAZIONE
Comune di Decimomannu

VERBALE N. 9 DEL 12-12-2017

**RENDICONTAZIONE DEI RISULTATI E RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO CICLO DELLE
PERFORMANCE PER L' ANNO 2016**

SEDUTA SVOLTASI NELLA GIORNATA CON MODALITA' TELEMATICA

Componenti:

Dott. Arturo Bianco.....componente esterno del NdV

Dott. Gianluca Cossu.....Segretario comunale\Presidente

Con il seguente ordine del giorno:

1) Rendicontazione dei risultati e relazione sul funzionamento complessivo ciclo delle performance per l' anno 2016

IL NUCLEO

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";

Acquisito lo schema riepilogativo compilato con i riferimenti relativi alle azioni amministrative che hanno un impatto sul processo di valutazione delle performance;

PROCEDE

Alla definizione della **rendicontazione dei risultati raggiunti dall'Ente nella relazione sul funzionamento complessivo del ciclo delle performance, anno 2016**

**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO CICLO DELLE PERFORMANCE
ANNUALITA' 2016**

La presente relazione ha come finalità quella di rappresentare il 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 il Sistema di valutazione delle Performance dei titolari di posizione organizzativa e del personale dipendente, adeguato alle disposizioni del D.Lgs. 150/2009 è stato adottato dal Comune di Decimomannu con Del. G.C. n. 190 del 28.12.2012.

Il presente Sistema di Valutazione definisce, nel rispetto della normativa vigente, gli obiettivi e le fasi del ciclo di gestione della performance, nonché l'effettuazione in via preventiva dell'attività di misurazione delle performance, sia individuale che organizzativa.

Essa prevede, dopo l'attribuzione formale degli obiettivi, la comunicazione degli stessi ai Responsabili di settore, unitamente ai fattori, indicatori, pesi ponderali delle capacità manageriali.

Il sistema prevede la valutazione della performance sulla base dei seguenti fattori:

- a) 25% per la performance organizzativa;
- b) 45% per i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi individuali;
- c) 20% per i comportamenti organizzativi
- d) 10% per la capacità di valutazione dei collaboratori.

Nell'attribuzione delle retribuzione di risultato viene riconosciuta una percentuale rispetto al valore massimo attribuibile, secondo la seguente griglia:

da 80 a 100 punti: 100% del premio

da 60 a 79 punti: 80% del premio
da 50 a 59 punti: 60% del premio
da 0 a 49 punti: 0

La risorse decentrate della contrattazione integrativa sono assegnate ai singoli settori in proporzione al numero dei dipendenti assegnati ed alle categorie di inquadramento secondo la seguente tabella di equivalenza:

- Categoria B1: 1
- Categoria B3: 1,06
- Categoria C1: 1,13
- Categoria D1: 1,23
- Categoria D3: 1,41

La valutazione del personale dipendente, ai fini della retribuzione del salario accessorio relativo all'istituto della produttività per le performance individuali, è data dalle seguenti quattro parti:

- a) per il 60% per i risultati raggiunti
- b) per il 20% per i comportamenti organizzativi
- c) per il 20% per la valutazione finale assegnata alla posizione organizzativa di riferimento

La determinazione e l'assegnazione del budget è effettuata secondo i seguenti criteri:

- quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente per ogni singola categoria e per le posizioni B3-D3;
- parametrizzazione stipendiale delle categorie e delle posizioni, come su indicate;
- moltiplicazione del parametro per il numero dei dipendenti di ogni categoria e somma di tutti i punti parametrici;
- divisione dell'ammontare dell'intero fondo per l'ammontare dei punti parametrici per ottenere il valore monetario del punto;
- moltiplicazione del valore del punto per il totale dei punti parametrici di categoria relativi al personale assegnato alle diverse unità organizzative, ottenendo l'ammontare del budget per ogni singolo Settore presente nell'Ente.

Le risorse destinate alla produttività collettiva di risultato sono ripartite fra i Settori in ragione del numero dei dipendenti assegnati e del peso di ciascuna categoria.

Il Piano degli obiettivi delle performance

Il Nucleo di Valutazione, con propri verbali n. 3 del 2016 ha proceduto all'individuazione del Piano degli obiettivi di performance organizzativa e individuale per l'anno 2015, assegnati ai responsabili titolari di P.O. con Del. G.C. n. 69 del 09.06.2016.

Si evidenzia che, in ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 150/2009, il Piano degli obiettivi di Performance organizzativa e individuale 2015 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.

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)**

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.

Rendicontazione dei risultati

Il risultato complessivo può essere così rappresentato: percentuale media raggiunta: 94,40%

La relazione sulle performance

Il Nucleo ha proceduto alla validazione della relazione della performance con apposito Verbale n. 5 del 20.06.2017.

F.to Dott. Arturo Bianco

F.to Dott. Gianluca Cossu