

COMUNE DI SAN SPERATE  
Provincia di Cagliari

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

Nel presente documento il Nucleo di Valutazione associato deve riferire sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, mettendo in luce gli aspetti positivi e negativi nell'attuazione del ciclo di gestione della performance. Lo scopo è quello di evidenziare i rischi e le opportunità di questo sistema al fine di presentare proposte per svilupparlo e integrarlo ulteriormente.

***La Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale***

Il Nucleo di Valutazione dà atto che con delibera del C.d.A dell'Unione dei Comuni Basso Campidano con n. 26 del 21.9.2011, 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 e oggetto di presa d'atto del Comune di San Sperate con Del. G.C. n. 218 del 17.10.2011.

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. 6 del 25.7.201 e n. 7 del 12.9.2016 ha proceduto all'individuazione del Piano degli obiettivi di performance organizzativa e individuale per l'anno 2016, approvati con assegnati con Del. G.C. n.79 del 26.9.2016.

Si evidenzia che, in ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 150/2009, il Piano degli obiettivi di Performance organizzativa e individuale 2016 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 Prevenzione della Corruzione*

Il Nucleo quale atto propedeutico all'avvio del processo di valutazione, ha effettuato la 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 riepilogativo degli obblighi normativi, (Allegato B), compilato e validato dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e (dal) Responsabile della Trasparenza dell'Ente, nonché tramite la valutazione degli obiettivi di Performance.

### *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 provvedere all'implementazione del Piano delle Performance corredandolo di indicatori e degli elementi utili a favorire, nel tempo, una migliore gestione del processo valutativo. Infatti, si auspica che per l'annualità 2017 la programmazione degli obiettivi sia essere corredata di indicatori che consentano un maggior riscontro sull'effettivo grado di conseguimento degli obiettivi.

### **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 2016 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:

### **RESPONSABILI TITOLARI DI P.O.**

 **ESITI VALUTAZIONE E CLASSE DI MERITO PERFORMANCE INDIVIDUALE** 

DIRIGENTE/PO	ESITO VALUTAZIONE	CLASSE DI MERITO
Area Tecnica	97%	I
Area Finanziaria	96%	I
Area Amministrativa - Sociale	96%	I
Area Vigilanza	95%	I

**ESITI VALUTAZIONE E CLASSE DI MERITO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

DIRIGENTE/PO	ESITO VALUTAZIONE	CLASSE DI MERITO
Area Tecnica LL.PP	92%	I
Area Amministrativa - Sociale	92%	I
Area Finanziaria	92%	I
Area Vigilanza	92%	I

**LA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**

L'Ente ha predisposto e consegnato in data odierna la relazione sulla performance.