

COMUNE DI VALLERMOSA

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO CICLO DELLE PERFORMANCE ANNUALITÀ 2020

Nel presente documento il Nucleo di Valutazione dell'Ente 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 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale

Il Nucleo di Valutazione dà atto che con Deliberazione di Giunta Comunale n. 97 del 20 dicembre 2018 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 del contributo reso alla realizzazione della performance organizzativa e individuale da parte dei responsabili titolari di P.O. e dei rispettivi collaboratori.

Prima dell'adozione da parte dell'Ente, il Sistema di Valutazione è stato trasmesso alle OO.SS. territoriali e alle RSU interne.



Il Piano degli obiettivi delle performance

L'ente ha approvato il Piano degli obiettivi di performance con Del. n. 20 del 05/03/2019. Il Piano è in linea con i principi previsti nel D.Lgs 150/2009.

Obblighi in materia di Trasparenza e Prevenzione della Corruzione

Il Nucleo dà atto di avere proceduto alla verifica dello stato di pubblicazione degli atti e delle informazioni nella sezione Amministrazione Trasparente dell'ente e che provvederà, alla verifica degli obblighi disposti dalle normative vigenti in materia di Trasparenza (D.lgs. 33/2013), e alla successiva attestazione trasparenza. Ha verificato inoltre il grado di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione sulla base di quanto attestato dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione nella Relazione annuale pubblicata in Amministrazione Trasparente.

Proposte di miglioramento del ciclo di gestione della performance

Il Nucleo di Valutazione invita l'Amministrazione, per il prossimo futuro, a definire gli obiettivi esecutivi annuali sulla base di una loro maggiore declinazione di dettaglio rispetto a quanto indicato nei macro obiettivi strategici ed operativi contenuti nella sezione operativa del Dup dell'Ente, corredando gli stessi di indicatori specifici di misurazione che consentano un maggior riscontro sull'effettivo grado di conseguimento dei risultati ottenuti.

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 per l'esercizio 2019

È 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 per l'anno 2019 determinati mediante le apposite schede di valutazione di cui al Sistema di valutazione vigente nell'Ente nel 2019 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:



CLASSE DI MERITO	VALUTAZIONE RELATIVA	% DI ACCESSO AL PREMIO
I	> 90%	100%
II	< 90%-60%	Proporzionale
III	IV < 60%	nessun premio

RESPONSABILI TITOLARI DI P.O.

ESITO VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
95%

ESITI VALUTAZIONE E CLASSE DI MERITO PERFORMANCE INDIVIDUALE

DIRIGENTE/PO	ESITO VALUTAZIONE	CLASSE DI MERITO
AREA AMMINISTRATIVA	97%	A
AREA FINANZIARIA	96%	A
AREA TECNICA	96%	A

ESITI VALUTAZIONE E CLASSE DI MERITO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

LA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

L' art. 10 comma 1 lettera b) del D.lg. 150/2009 dispone che ciascun ente, entro il 30 giugno di ogni anno, adotti, validi e pubblici un "documento denominato "Relazione sulla performance" che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati (...)" . Il documento dovrà essere pubblicato nell'apposita sezione di *Amministrazione Trasparente* del Sito Istituzionale dell'Ente previa validazione dello stesso a cura dell'Organo di Valutazione. L'erogazione della retribuzione di risultato è condizionata all'approvazione della Relazione della Performance.

