

COMUNE DI COLLINAS

(Provincia del Sud Sardegna)

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Verbale n. 1/2017

Il giorno 21 Aprile 2017, alle ore 15.00, a Cagliari, si è riunito il Nucleo di Valutazione, composto dal Segretario Comunale Dr.ssa Serena Copersino e dal componente esterno Dr. Alessandro Cossa sul seguente ordine del giorno:

1. Attestazione OIV, o strutture con funzioni analoghe, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 marzo 2017;
2. Conclusione processo di valutazione finale anno 2015 avviato in data 07.12.2016;
3. Avvio valutazione obiettivi 2016;
4. Definizione obiettivi di Performance 2017;
5. Varie ed eventuali.

1. Il Nucleo ha proceduto ad attestare al 31 marzo 2017 l'assolvimento di specifiche categorie di obblighi di pubblicazione così come richiesto dall'ANAC con deliberazione n. 236 del 01 marzo 2017.

Si rinvia al Documento di attestazione, alla Griglia di rilevazione al 31 marzo 2017 ed alla Scheda di sintesi sulla rilevazione degli OIV o organismi analoghi redatti su modelli allegati alla citata deliberazione ANAC.

2. Il Nucleo di Valutazione ha proceduto in data odierna a concludere il processo di valutazione degli obiettivi di performance 2015 acquisendo la seguente documentazione:

- Relazione sull'attività svolta e sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati all'Area Finanziaria;
- Relazione sull'attività svolta e sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati all'Area Tecnica.
- Relazione sull'attività svolta e sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati all'Area Amministrativa;
- Schema riepilogativo degli obblighi normativi vigenti in materia di Trasparenza, Etica e Legalità debitamente compilato con i riferimenti relativi al rispetto degli stessi da integrare.

Pertanto,

Il Nucleo di Valutazione

Visto l'art. 4 del D.Lgs. 165/2001;

Visto l'art. 107, comma 3, del D.Lgs. 267/2000 recante "Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali";

Visto l'art. 7 del D.Lgs. 150/2009 recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";

Visto il Sistema di Valutazione adottato dall'Ente con deliberazione di Giunta comunale n.80/2011;

Dato atto che la riforma Brunetta ha volutamente assegnato agli enti locali un percorso di non diretta applicazione di alcune disposizioni ma di adeguamento ai principi già contenuti nella propria autonomia costituzionale e disciplinati dal D.lgs. n. 267/2000, e che pertanto, in assenza di una esplicita previsione che imponga agli enti locali di adeguare il proprio ordinamento ai principi contenuti nell'art. 10 (Piano della performance e Relazione sulla performance) del D.Lgs. 150/2009, deve ritenersi ancora consentito l'utilizzo di modelli diversi purché nel rispetto dei principi individuati nel D.Lgs. 150/2009;

Visti gli obiettivi di performance 2015 assegnati ai Responsabili titolari di P.O. con deliberazione di giunta comunale n. 77 del 18.11.2015;

Visto quanto esposto nel report finale predisposto da ciascun Responsabile, agli atti;

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

Verificato l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione disposti dal D.Lgs. 33/2013 in materia di Trasparenza nelle Pubbliche Amministrazioni;

Visto l'art. 36, comma 3, D.Lgs. 165/2001 concernente la redazione di un *analitico rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate*;

Visto, inoltre, l'art. 36, comma 5 *quater*, D.Lgs. 165/2001 che stabilisce che *al dirigente responsabile di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile non può essere erogata la retribuzione di risultato*;

Dato atto che il Nucleo si riserva in ogni caso di far procedere al recupero delle somme erogate a titolo di retribuzione di risultato qualora, anche successivamente, dovessero emergere irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile;

Completate le procedure di verifica dei risultati conseguiti dai Responsabili titolari di posizione organizzativa di cui all'art. 8 del CCNL 31 marzo 1999, nel rispetto dei criteri definiti;

CERTIFICA

di aver proceduto alla valutazione dei Responsabili titolari di Posizione Organizzativa;

che l'esito generale della valutazione dei suddetti è il seguente:

Area	Esito Valutazione
Amministrativa	100
Finanziaria	97,22
Tecnica	97,22

3. Al fine di poter procedere alle attività previste, il Nucleo richiede di consegnare la seguente documentazione:

- Relazione sull'attività svolta e sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, con relativo riferimento agli atti;
- Schede di valutazione compilate, ma non ancora notificate, con la valutazione dei collaboratori;
- Schema riepilogativo degli obblighi normativi vigenti in materia di Trasparenza, Etica e Legalità debitamente compilato con i riferimenti relativi al rispetto degli stessi;
- Attestazione sullo Stato di Attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione dell'Ente.

Si rinvia la definizione del processo di valutazione 2016 ad altra seduta.

4. Il Nucleo di Valutazione

Tenuto conto della durata biennale delle misure anticorruzione previste dal Piano 2016 e pertanto riproposte nel Piano Anticorruzione 2017, declinate in altrettanti obiettivi di performance da parte dei Responsabili per l'anno 2016, descritti in apposite schede compilate;

Considerato che in attuazione del Piano Anticorruzione ed al fine di facilitare il monitoraggio e la giusta applicazione delle misure anticorruzione, sensibilizzando in maniera più incisiva gli uffici comunali, si propone l'obiettivo di performance di seguito descritto per ciascuna delle tre Aree;

PRENDE ATTO

Delle proposte di obiettivi di performance individuale ed organizzativa 2017 indicati nelle schede proposte dai Responsabili dell'Area Amministrativa, Tecnica e Finanziaria e di seguito illustrati per la successiva approvazione da parte della Giunta Comunale.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Implementazione del sito istituzionale con inserimento costante di tutti i dati e informazioni, nel rispetto degli obblighi della trasparenza (in applicazione del d. lgs. 33/2013).

PERFORMANCE INDIVIDUALE

Definizione di un elenco completo di tutti i processi organizzativi, con relativa descrizione ed individuazione delle responsabilità e delle articolazioni organizzative che intervengono.

Identificazione, analisi e ponderazione del rischio per ciascun processo individuato, al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive (trattamento del rischio)

In relazione alla compilazione delle schede di valutazione del personale non titolare di P.O., il Nucleo di Valutazione richiede che ciascun Responsabile provveda alla compilazione delle schede obiettivo dei propri collaboratori.

Letto confermato e sottoscritto.

F.to Dr. Alessandro Cossa

F.to D.ssa Serena Copersino