

**Nucleo di Valutazione**  
Unione dei Comuni Terre Campidano  
COMUNE DI SERRENTI

Verbale n° 5/2021

Alla cortese attenzione del Sindaco

Sede

Nel giorno 16 settembre 2021 alle ore 17.00 in teleconferenza, nel rispetto delle disposizioni del DL 18 del 17 marzo 2020 in materia di contenimento dal contagio del virus Covid-19, in particolare dell'art. 87, il Nucleo di Valutazione dell'Ente si è espresso, in forma asincrona, sul seguente ordine del giorno:

1. **Processo di valutazione finale anno 2020 avviato in data 14.9.2021;**
2. **Rendicontazione dei risultati e relazione sul funzionamento complessivo ciclo delle performance per l'anno 2020;**
3. **Varie ed eventuali**

COMPONENTE		Presente	Assente
Dott. Paolo Maggio	Presidente	X	
Dott.ssa Emanuela Sias	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. 14 c. 4 lett. a) del D.Lgs. 150/09 inerente il monitoraggio, da parte del Nucleo 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 (allegato B) contenente gli estremi delle azioni amministrative rilevanti ai fini del corretto processo di valutazione dei risultati di performance, secondo le disposizioni normative vigenti in materia;

**Completate** le procedure di verifica dei risultati conseguiti, per l'anno 2020, dai Responsabili delle posizioni organizzative di cui all'art. 8 del CCNL 31 marzo 1999, nel rispetto dei criteri definiti, come da proprio Verbale predisposto in data odierna;

**PROCEDE**

Alla definizione della **rendicontazione dei risultati raggiunti dall'Ente nella relazione sul funzionamento complessivo del ciclo delle performance, anno 2020**, 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 2020 (allegato A)
- Atti propedeutici al processo di valutazione 2020 (allegato B)

**Nucleo di Valutazione**

Dott. Paolo Maggio  
Segretario – Presidente

Dott.ssa Emanuela Sias  
Componente

## COMUNE DI SERRENTI

### **RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO CICLO DELLE PERFORMANCE** **ANNUALITA' 2020**

Nel presente documento il Nucleo di Valutazione, istituito e gestito in forma associata dall'Unione dei Comuni Terre del Campidano, 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***

Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 54/2019 l'Ente ha preso atto del Sistema di valutazione delle Performance dei titolari di posizione organizzativa e del personale dipendente, adeguato alle disposizioni del D.Lgs. 150/2009, approvato dall'Unione dei Comuni Terre del Campidano Valutazione con Delibera di Giunta n. 16/2019.

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.

#### ***Il Piano degli obiettivi delle performance***

Il Nucleo di Valutazione, con proprio verbale n. 1 del 27.1.2020 ha proceduto all'individuazione del Piano degli obiettivi di performance organizzativa e individuale per l'anno 2020, validati Verbale n. 2 del 27.2.2021 e modificati con Verbale n. 4 del 28.5.2020, successivamente approvati e assegnati con Del. G.C. n. 39 del 18.06.2020.

Si evidenzia che, in ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 150/2009, il Piano degli obiettivi di Performance organizzativa e individuale 2020 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.

Il Piano degli obiettivi ha subito nel corso dell'anno uno stravolgimento dovuto agli effetti della pandemia per COVID 19, che ha reso il 2020 un anno "eccezionale" con forti penalizzazioni di alcuni servizi, come i servizi educativi, costretti a continue chiusure e riaperture, altri servizi sono stati interessati da misure straordinarie, altri ancora, come il servizio risorse umane, hanno dovuto rivedere integralmente l'organizzazione del lavoro introducendo il Lavoro Agile o Smart Working. Il Servizio di Polizia Locale ed i Servizi Sociali sono stati impegnati in prima linea, i primi per i controlli sul rispetto delle regole anti-contagio nel territorio, i secondi per il sostegno alla popolazione, in particolare a quelle fasce più fragili che hanno risentito maggiormente delle conseguenze dell'emergenza sanitaria (si pensi all'attività di erogazione dei buoni spesa, alla gestione del servizio di consegna della spesa a domicilio etc.). Questa situazione "eccezionale" ha reso necessario un ripensamento ed il conseguente adattamento delle modalità di erogazione dei servizi alle mutate esigenze della cittadinanza, richiedendo uno "sforzo corale" all'intera struttura gestionale dell'Ente

### ***Obblighi in materia di Trasparenza e Prevenzione della Corruzione***

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)**, come riscontrabile dal documento riepilogativo degli obblighi normativi, (Allegato B) e **Etica e Legalità (Legge 190/2012)**, come riscontrabile dai documenti allegati, compilati e validati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'Ente. Gli obblighi di cui sopra hanno inoltre costituito elemento di valutazione dei risultati di performance organizzativa come riscontrabile dal Piano degli obiettivi assegnati.

### ***Proposte di miglioramento del ciclo di gestione della performance***

Il Nucleo di Valutazione invita l'Amministrazione, per il prossimo futuro, a provvedere all'implementazione del Piano delle Performance corredandolo di indicatori che consentano un maggior riscontro sull'effettivo grado di conseguimento dei risultati, ricordando che gli obiettivi di performance devono essere formulati coerentemente a quanto definito negli obiettivi operativi definiti nel Documento Unico di Programmazione dell'ente.

## **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' 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 2020 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.

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

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

<b>DIRIGENTE/PO</b>	<b>ESITO VALUTAZIONE</b>	<b>CLASSE DI MERITO</b>
<b>Servizi Amministrativi e Finanziari</b>	<b>93%</b>	<b>I</b>

Servizi Sociali	93%	I
Servizi Tecnici e Manutentivi	93%	I
Servizi Edilizia Privata Urbanistica e Protocollo	92%	I

### LA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

L' art. 10 comma 1 lett. b) del D.Lgs. 150/2009 dispone che ciascun ente, entro il 30 giugno di ogni anno, adotti un "documento denominato “Relazione sulla performance” che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati (...)”. Il documento dovrà essere pubblicato nell'apposita sezione del sito istituzione dell'Ente previa validazione della stessa a cura dell'Organo di Valutazione. Si invita l'Ente, pertanto, a provvedere tempestivamente alla definizione della Relazione e alla trasmissione a questo Organo per la validazione. L'erogazione delle indennità di risultato è condizionata all'approvazione della Relazione della Performance.

A tal proposito, al fine di facilitare l'Ente nel rispetto di tale adempimento, si propone un modello che potrà essere utilizzato al fine della realizzazione della Relazione sulla Performance