



Comune di  
Romana



Comune di  
Villanova Monteleone



Comune di  
Monteleone Rocca Doria



Comune di  
Padria



Comune di  
Mara

## *Nucleo di Valutazione*

Nominato con Decreto del Presidente n. 7 del 29 luglio 2016

*Verbale n. 2 per l'anno 2018*

### **Proposta di valutazione attività 2016** **Relazione attività 2016 del Comune di Mara**

Il NdV del Comune di Mara costituito in forma monocratica dal dott. Ambotta Gilberto, per la valutazione della performance del 2016 ha preso preliminarmente atto:

- a) della delibera di G.C. n. 28 del 21/06/2016 di approvazione del “*Metodologia di valutazione delle performance*”;
- b) della deliberazione dell’Assemblea dell’Unione dei Comuni del Villanova n. 6 del 04.02.2016, di approvazione del regolamento per la gestione in forma associata delle funzioni inerenti il nucleo di valutazione;
- c) del D.Lgs. n. 150/2009, normativa di riferimento per l’attività di controllo del personale della P.A.;

La valutazione ha riguardato i tre Responsabili di Settore, titolari di P.O.:

- **AREA** – **SERVIZIO AMMINISTRATIVO** – **Antonella CUCCURU** –decreto sindacale di nomina: n.4 del 19/10/2016 (periodo 19.10.2016-31.12.2016);
- **AREA** – **SOCIO CULTURALE** – **Sabrina DONEDDU** –decreti sindacali di nomina: n.4 del 19/10/2016 (periodo 19.10.2016-31.12.2016);
- **AREA** – **TECNICA** –geom. **Francesco SALE** –decreto sindacale di nomina n. 8 del 18/6/2015;

La documentazione presa in esame ai fini dell’individuazione degli obiettivi per i tre Responsabili di Settore titolari della P.O. oggetto di valutazione è la seguente:

- delibera del Consiglio Comunale n.31 del 26/05/2016 di approvazione bilancio annuale 2016, bilancio triennale 2016-2018 e relativi allegati;
- delibera di G.C. n. 73 del 16.12.2016 di individuazione degli obiettivi 2016 e relativa pesatura per i responsabili di area;
- delibera del C.C. n. 20 del 06/06/2017 di approvazione del rendiconto della gestione per l’esercizio finanziario 2016;
- le relazioni dei tre Responsabili di Settore titolari di Posizioni Organizzative;
- la relazione al rendiconto 2016 dell’organo di revisione dott.ssa Maria Luisa Cannas Aghedu.

La metodologia di valutazione dei Responsabili di Posizioni Organizzative è quella approvata dall'ente con delibera della G.C. n. 28 del 21/06/2016 di approvazione del "Metodologia di valutazione delle performance";

Tenuto conto che il NdV ha effettuato un percorso di attività metodologica che è consistito in quattro fasi:

- Fase a) Presa atto degli strumenti;
- Fase b) Acquisizione documentale – studio – analisi;
- Fase c) Valutazioni.

#### Fase a) Presa atto degli strumenti e metodi di valutazione esistenti

La prima fase è consistita essenzialmente nel prendere atto degli strumenti organizzativi già adottati e della metodologia di valutazione proposta.

#### Fase b) Acquisizione documentale – studio - analisi

La seconda fase ha riguardato l'acquisizione documentale attestante l'attività amministrativa del Comune per l'anno 2016. Il Nucleo si è concentrato in particolare sulla delibera del Consiglio Comunale n.31 del 26/05/2016 di approvazione bilancio annuale 2016, bilancio triennale 2016-2018 e relativi allegati e della delibera di G.C. n. 73 del 16.12.2016 di individuazione degli obiettivi 2016 e relativa pesatura per i responsabili di area;

Accanto ai citati atti amministrativi, il Nucleo ha stabilito di chiedere le relazioni sull'attività svolta dai singoli Responsabili.

Il Nucleo ha proceduto all'analisi delle relazioni in rapporto agli obiettivi assegnati nel Piano delle Performance anno 2016 e alla verifica della documentazione propedeutica all'avvio del processo di valutazione consistente in una serie di controlli relative alle seguenti tematiche:

- Personale;
- Finanziaria;
- Lotta alla corruzione;
- Controlli interni.

#### Fase c) Valutazioni

La quarta e conclusiva fase è stata quella della valutazione vera e propria. Il NdV ha proceduto ad esprimere le valutazioni delle P.O. alla luce degli elementi economico-finanziari verificati da un'analisi documentale e delle audizioni con il segretario comunale e gli amministratori. Grazie al lavoro effettuato, il NdV ha concluso i lavori in ordine all'annualità 2016, ritenendo che l'attività amministrativa e gestionale dei responsabili di servizio sia stata mediamente sufficiente, con interventi quasi sempre efficaci e corrispondenti all'interesse pubblico generale, non sempre utilizzando al meglio le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili.

#### ➤ **AREA – SERVIZIO AMMINISTRATIVO – Antonella CUCCURU;**

In generale si segnala un'attività precisa e attenta che ha risposto sempre alle attese degli organi di indirizzo. Il NdV dopo ampia verifica specifica degli obiettivi conseguiti in relazione al complesso degli incarichi assegnati, alla tipologia dell'incarico, dei fattori dimensionali (numero atti, numero dipendenti, budget assegnato, etc.) e della situazione e contingenza ambientale esprime una valutazione di ottimo livello.

#### ➤ **AREA – SOCIO CULTURALE – Sabrina DONEDDU;**

In generale si segnala un'attività precisa e attenta che ha risposto sempre alle attese degli organi di indirizzo. Il NdV dopo ampia verifica specifica degli obiettivi conseguiti in relazione al complesso degli incarichi assegnati, alla tipologia dell'incarico, dei fattori dimensionali (numero atti, numero dipendenti, budget assegnato, etc.) e della situazione e contingenza ambientale esprime una valutazione di ottimo livello.

➤ **AREA – TECNICA –geom. Francesco SALE;**

In generale si segnala un'attività precisa e attenta che ha risposto sempre alle attese degli organi di indirizzo. Il NdV dopo ampia verifica specifica degli obiettivi conseguiti in relazione al complesso degli incarichi assegnati, alla tipologia dell'incarico, dei fattori dimensionali (numero atti, numero dipendenti, budget assegnato, etc.) e della situazione e contingenza ambientale esprime una valutazione di ottimo livello.

La Valutazione dei Responsabili di Settore titolari di P.O. si è conclusa con l'attribuzione in base ai criteri stabiliti con deliberazione di G.C. n. 28 del 21/06/2016 di approvazione del "Metodologia di valutazione delle performance", secondo le schede di valutazione allegate, che costituiscono la proposta di valutazione del NdV per l'annualità 2016.

Di estrema rilevanza appare la continua formazione dei dipendenti che va promossa e incentivata anche al fine di un costante aggiornamento professionale.

Il NdV raccomanda inoltre quanto segue:

1. L'obbligo di pubblicazione ai sensi D.Lgs. 33/2013 ed aggiornamento costante della sezione "Amministrazione Trasparente", oltre al rispetto del Piano Anticorruzione;
2. Di essere informato sull'utilizzo delle Risorse destinate al Fondo delle risorse decentrate per le politiche del personale, sul rispetto dei limiti di spesa previsti dalle varie normative in materia di personale, tra cui il D.L. 78/2010 e la spending review.
3. Riguardo il ciclo della performance si richiede una maggiore attenzione nella fase di elaborazione degli obiettivi, che dovrebbero risultare più sfidanti ed innovativi nonché dei relativi indicatori di risultato, che devono essere misurabili e prevedere un target chiaro o un miglioramento rispetto ad uno standard, un livello qualitativo atteso o ad un benchmark;
4. La necessità di migliorare la rendicontazione sia in termini qualitativi che di rispetto dei tempi assegnati;
5. In relazione alla normativa in materia di trasparenza ed anti-corruzione si chiede di darne sistematica attuazione, prevedendo un'adeguata organizzazione e formazione delle risorse umane, con la finalità di ottenere un costante e corretto aggiornamento delle informazioni pubblicate in "Amministrazione Trasparente", rendendo disponibili in formato aperto i dati inseriti;
6. Per quanto attiene alla performance organizzativa ed in generale la sfera dei comportamenti è necessario sviluppare una maggiore attitudine al lavoro di gruppo, migliorare l'area delle relazioni, la collaborazione con i colleghi Responsabili di Servizio per l'integrazione delle procedure informatiche e per l'ottimizzazione in genere dei procedimenti che interessano più unità organizzative/utenti; è atteso un personale miglioramento nell'utilizzo degli strumenti informatici;
7. Di effettuare più riunioni periodiche con il personale gestito, per condividere e conoscere lo stato di avanzamento degli obiettivi, improntare una metodologia lavorativa basata sulla cultura del risultato e sul lavoro di squadra (piuttosto che sul mero e formale adempimento), nonché per creare un clima di fiducia, migliorando la comunicazione e il benessere organizzativo;
8. Ad approvare per il futuro il piano degli obiettivi entro il mese di gennaio.

Il presente verbale viene annotato, in progressione cronologica e numerica per relativo anno di riferimento e trasmesso al Segretario Comunale per l'esecuzione degli adempimenti riportati nei confronti delle P.O. ed al Sindaco del Comune di Villanova Monteone.

Letto, approvato e sottoscritto.

Il Presidente del Nucleo di  
Valutazione  
dott. Gilberto Ambotta

Il componente interno del  
Nucleo di Valutazione  
dott. Gianni Fois