

UNIONE DEI COMUNI DEL VILLANOVA



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. 6/2018 del 14 dicembre 2018

Proposta di valutazione attività 2017 Relazione attività 2017 del Comune di Mara

Il NdV del Comune di Villanova Monteleone in collegamento da remoto, per la valutazione della performance del 2017 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 due Responsabili di Settore, titolari di P.O.:

- **AREA – SOCIO CULTURALE** – dott.ssa **Sabrina DONEDDU** – decreto sindacale di nomina: n.1 del 09/01/2017 fino a fine mandato;
- **AREA – TECNICA** – geom. **Francesco SALE** – decreto sindacale di nomina n. 8 del 18/6/2015 fino a fine mandato;

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

- delibera del Consiglio Comunale n.15 del 03/05/2017 di approvazione bilancio annuale 2017, bilancio triennale 2017-2019 e relativi allegati;
- delibera di G.C. n. 63 del 22.11.2017 di individuazione del piano delle performance 2017 e relativa pesatura per i responsabili di area;
- delibera del C.C. n. 12 del 27/04/2018 di approvazione del rendiconto della gestione per l’esercizio finanziario 2017;
- le relazioni dei due Responsabili di Area titolari di Posizioni Organizzative;
- la relazione al rendiconto 2017 del 19/4/2018 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 2017. Il Nucleo si è concentrato in particolare sulla delibera del Consiglio Comunale n.15 del 03/05/2017 di approvazione bilancio annuale 2017, bilancio triennale 2017-2019 e relativi allegati, la delibera di G.C. n. 63 del 22.11.2017 di individuazione del piano delle performance 2017 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 2017 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 2017, 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 – 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 2017.
Di estrema rilevanza appare la continua formazione dei dipendenti che va promossa e incentivata anche al fine di un costante aggiornamento professionale.

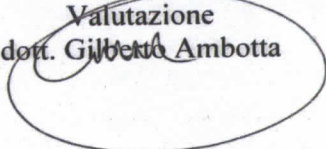
Il NdV raccomanda inoltre quanto segue:

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-corrruzione 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 quando 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. Prima di procedere con la liquidazione ad approvare in Giunta Comunale e successivamente a richiedere la validazione al sottoscritto della relazione finale sulla performance 20178;
9. 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 Monteleone.

Letto, approvato e sottoscritto.

Il Presidente del Nucleo di
Valutazione
dott. ~~Gilberto~~ Ambotta



Il componente interno del
Nucleo di Valutazione
dott. Giovanni Fois

