



Comune di Mara

Provincia di Sassari

Organismo Indipendente di Valutazione

(Nominato con Decreto del Presidente n. 7 del 29 luglio 2016 e succ. proroga)

Verbale n. 2 per l'anno 2019 del 24/07/2019

Proposta di valutazione attività 2018 **Relazione attività 2018 del Comune di Mara**

Il NdV del Comune di Mara in collegamento da remoto, per la valutazione della performance del 2018 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.9 del 12/02/2018 di approvazione bilancio annuale 2018, bilancio triennale 2018-2020 e relativi allegati;
- delibera di G.C. n. 48 del 22/06/2018 di approvazione del piano delle performance 2018 dei responsabili di area comunale;
- delibera del G.C. n. 30 del 10/04/2019 di approvazione dello schema di rendiconto della gestione per l’esercizio finanziario 2018;
- le relazioni dei due Responsabili di Area titolari di Posizioni Organizzative;
- la relazione al rendiconto 2018 del 15/4/2019 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 2018. Il Nucleo si è concentrato in particolare sulla delibera del Consiglio Comunale n.9 del 12/02/2018 di approvazione bilancio annuale 2018, bilancio triennale 2018-2020 e relativi allegati, la delibera di G.C. n. 48 del 22/06/2018 di approvazione del piano delle performance 2018 dei responsabili di area comunale.

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 2018 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 2018, 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 2018.

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

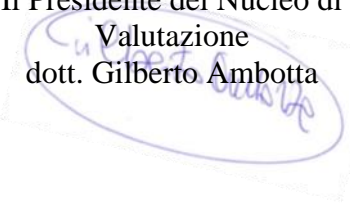
Il NdV raccomanda nuovamente quanto segue:

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;
9. Prima di procedere alla liquidazione dei risultati ad approvare la relazione finale sulle performance e obiettivi 2018, da parte della Giunta Comunale e successiva validazione della stessa da parte del Nucleo;

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 Mara.

Letto, approvato e sottoscritto.

Il Presidente del Nucleo di
Valutazione
dott. Gilberto Ambotta



Il componente interno del
Nucleo di Valutazione
dott. Gianni Fois