

Nucleo di Valutazione
Unione dei comuni del Sarrabus
COMUNE DI VILLASIMIUS

Al Sindaco

Ai Responsabili di Servizio

Verbale n. 1/2020

Nel giorno 28 maggio 2020, alle ore 15,00 in seduta telematica, 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 sul seguente ordine del giorno:

- 1. Validazione obiettivi di Performance 2020;**
- 2. Varie ed eventuali**

COMPONENTI		Presente	Assente
Dott. Angelo Steri	Segretario - Presidente	X	
Dott.ssa Emanuela Sias	Componente	X	
Dott. Andrea Boi	Componente	X	

Il Nucleo di Valutazione

Visto il DL 18 del 17 marzo 2020 in materia di contenimento dal contagio del virus Covid-19, in particolare l'art. 87 che stabilisce che fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-2019 *“il lavoro agile è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001”*

Vista la direttiva n. 2/2020 del ministro della P.A. che al punto 4 recita: *“Fermo restando quanto previsto dai provvedimenti adottati in attuazione del decreto-legge n. 6 del 2020, le amministrazioni, nell'ambito delle attività indifferibili, svolgono ogni forma di riunione con modalità telematiche o tali da assicurare, nei casi residuali, un adeguato distanziamento come misura precauzionale, al fine di evitare lo spostamento delle persone fisiche e comunque forme di assembramento”*

Vista la Direttiva N. 3/2020 del Ministro della P.A. che citando il DPCM 26 aprile 2020 richiama l'art. 87 del DL 18/2020 che definisce il lavoro agile come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, specificando *“Resta fermo che le attività che le amministrazioni sono chiamate a garantire possono essere svolte sia nella sede di lavoro – anche solo per alcune giornate, nei casi in cui il dipendente faccia parte del contingente minimo posto a presidio dell'ufficio – sia con modalità agile.*

Visto il **D.L 174/2012** convertito in L. 213/2012 che prevede l'inserimento: *“del Piano delle Performance e del Piano degli Obiettivi nel contesto organico del Piano esecutivo di gestione”;*

Visto l'art. 169 TUEL secondo cui *“il piano dettagliato degli obiettivie il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG”.*

Tenuto conto che l'Ente ha approvato lo schema di Dup 2020/2022 con Del. GC n. 38 del 27.4.2020 e lo schema di Bilancio di Previsione 2020/2022 con Del. CG n. 39 del 27.4.2020 successivamente modificata con Del. GC. n. 42 del 7.5.2020 e in fase di approvazione nella seduta di Consiglio Comunale del 29.5.2019;

Viste le schede predisposte dall'Ente con gli obiettivi di performance organizzativa e individuale per l'anno 2020, precedentemente concordati con il Sindaco e i Responsabili di Servizio;

Tenuto conto che gli obiettivi di Performance Individuale sono in linea con le indicazioni previste dalle Linee Guida della FFPP n. 5/2019;

Considerato che è necessario individuare comportamenti professionali del personale titolare di P.O. oggetto di valutazione per l'anno 2020 e seguenti;

Rilevato che gli obiettivi di Performance Organizzativa, individuati in data odierna sono:

1. finalizzati a misurare in particolare la performance organizzativa così come definita nelle linee guida della FFPP nn. 1/17 e 2/17, orientata alla modernizzazione e al miglioramento qualitativo dell'organizzazione e all'efficienza sull'impiego delle risorse pubbliche;
2. corredati di specifici indicatori di efficacia, economicità ed efficienza, in linea con quelli indicati dalla FFPP per la sperimentazione 2019, orientati a promuovere elementi utili a misurare l'andamento dell'Organizzazione e ad accrescere la cultura della misurazione.

DISPONE

Di trasmettere all'Amministrazione le schede degli obiettivi di performance 2020, allegate al presente verbale, concordate in data odierna per la successiva approvazione e da inserire nel Piano Performance 2020-2022.

Di trasmettere, altresì, l'elenco dei comportamenti professionali scelti come oggetto di valutazione per l'anno 2020 e seguenti, come da allegato A.

Di richiedere, inoltre, l'assegnazione degli obiettivi di performance al personale del settore, mediate consegna delle apposite schede, entro 10 giorni dalla conclusione dell'iter di approvazione.

Il Nucleo di Valutazione

Dott. Angelo Steri
Segretario - Presidente

Dott. Andrea Boi
Componente

Dott.ssa Emanuela Sias
Componente

COMPORAMENTO PROFESSIONALE	DESCRIZIONE	PESO
Relazione, comunicazione, integrazione,	Capacità di relazionarsi nel gruppo di lavoro e con i colleghi, partecipazione alla vita organizzativa, collaborazione ed integrazione nei processi di servizio	10
Orientamento alla qualità dei servizi	Capacità di mettere in atto comportamenti di lavoro e decisioni finalizzate all'efficienza dei processi e alla qualità dei prodotti/servizi finali. Capacità di effettuare regolarmente verifiche sul lavoro (proprio o altrui) per prevenire errori e per garantire il rispetto di un buon livello dei risultati finali.	10
Analisi e soluzione dei problemi.	Capacità di individuare e comprendere gli aspetti essenziali dei problemi, proporre soluzioni e verificarne gli esiti.	10
Orientamento al risultato:	Capacità di lavorare per il perseguimento di obiettivi, anche attraverso la autodeterminazione degli stessi, definendo livelli di prestazione sfidanti. Applicazione costante al raggiungimento dei risultati di competenza. Capacità di essere efficace finalizzando con continuità le proprie e altrui attività al conseguimento dei risultati	10
Rapporti con l'utenza	Capacità di cogliere le esigenze dei clienti interni ed esterni orientando costantemente la propria attività al soddisfacimento delle loro esigenze, coerentemente con l'organizzazione dei servizi.	10
Capacità di gestire efficacemente le risorse umane.	Capacità di guidare, coinvolgere e motivare le persone in maniera efficace, per il raggiungimento degli obiettivi assegnati, considerandoli come valore e risorsa in sé, ottenendo il meglio da ciascuno di loro. Capacità di delegare obiettivi e attività.	10
Capacità di differenziare la valutazione dei collaboratori	Capacità di differenziare la valutazione dei propri collaboratori Capacità di cogliere i diversi contributi dati da ciascun collaboratore	10