

Nucleo di Valutazione
Unione del Guilcer
COMUNE DI ABBASANTA

Alla Sindaca

Ai Responsabili incaricati di EQ

Verbale n. 1/2024

Nel giorno 20 marzo 2024 alle ore 9,15 presso la Sede dell'Ente, il Nucleo di Valutazione dell'Ente si è espresso sul seguente ordine del giorno:

1. **Presa d'atto obiettivi di Performance 2024;**
2. **Varie ed eventuali**

| COMPONENTI | | Presente | Assente |
|----------------------------|----------------------------------|----------|---------|
| Dott. Antonio Maria Falchi | Segretario Comunale - Componente | X | |
| Dott.ssa Emanuela Sias | Presidente | X | |

Il Nucleo di Valutazione

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”*.

Visto il D.Lgs. 150/2009 *“Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”*;

Visto l'All. n. 4/1 al D.Lgs. 118/2011 nel quale viene prevista l'approvazione del Documento Unico di Programmazione, che definisce le linee strategiche e operative di ciascun ente, dalle quali discende la programmazione esecutiva finalizzata alla valutazione della performance;

Visto l'articolo 6, comma 6, del decreto legge n. 80/2021, convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 che introduce il nuovo documento denominato *“Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)”*;

Visto il DPR del 24 giugno 2022, n. 81, Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, tra i quali anche il Piano delle Performance;

Visto il DM N. 132 del 30 giugno 2022 Regolamento recante definizione dei contenuti del PIAO;

Tenuto conto che l'Ente ha approvato il Dup 2024/2026 con Del. CC n. 41 del 28.11.2023 e il Bilancio di Previsione 2024/2026 con Del. CC n. 47 del 20.12.2023;

Viste le proposte inviate per mezzo mail dai Responsabili di Servizio al fine di individuare gli obiettivi di performance organizzativa e individuale per l'anno 2024, perfezionate in base alle indicazioni fornite dal Nucleo di valutazione;

Sentiti il Sindaco e i Responsabili di Servizio durante incontro odierno, al fine di perfezionare gli obiettivi di performance organizzativa e individuale per l'anno 2024 da inserire nel PIAO;

Considerato che è necessario individuare comportamenti professionali del personale incaricato di EQ. oggetto di valutazione per l'anno 2024 e seguenti;

Tenuto conto che la nota del Ministro Zangrillo del 25 gennaio 2024 definisce nel 28 febbraio il termine ultimo per l'assegnazione degli obiettivi di performance, si suggerisce per gli anni successivi di procedere all'assegnazione degli obiettivi entro il termine assegnato

Preso atto che è stato assegnato a ciascun Dirigente/EQ responsabile dei pagamenti delle fatture commerciali un obiettivo specifico che misura il rispetto dei tempi di pagamento, ai sensi di quanto disposto dall'art. 4-bis del D.L. n. 13/2023, convertito con modificazioni nella legge n. 41/2023, e ribadito dalla circolare N. 1 del 03.01.2024 della RGS e che tale obiettivo sarà consuntivabile solo a seguito della certificazione del revisore/collegio dei revisori sul rispetto o meno dei tempi di pagamento previsti, sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 8 aprile 2013, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 giugno 2013, n. 64"

DISPONE

Di prendere atto delle proposte di obiettivi di performance 2024 perfezionate in data odierna e inserite nelle apposite schede obiettivo allegate al presente verbale per l'inserimento nel PIAO e per la successiva approvazione.

Di trasmettere, altresì, l'elenco dei comportamenti professionali scelti per il personale incaricato di EQ oggetto di valutazione per l'anno 2024 e seguenti, come da allegato A;

Di richiedere al personale incaricato di EQ, inoltre, l'assegnazione degli obiettivi di performance al personale del settore, mediante consegna delle apposite schede, entro una settimana dalla conclusione dell'iter di approvazione.

Il Nucleo di Valutazione

Dott. Antonio Maria Falchi
Segretario Comunale - Componente

Dott.ssa Emanuela Sias
Presidente

| COMPORAMENTO PROFESSIONALE - INCARICATI EQ | DESCRIZIONE | PESO |
|---|--|-------------|
| Relazione, integrazione, comunicazione. | 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 |
| Integrazione con gli amministratori su obiettivi assegnati, con i colleghi su obiettivi comuni | Garantisce efficace assistenza agli organi di governo. Adatta il proprio tempo lavoro al perseguimento degli obiettivi strategici concordati con la politica e di quelli gestionali concordati con la struttura accogliendo le prioritarie esigenze dell'ente. Presta attenzione alle necessità delle altre aree in particolare quando (formalmente e informalmente) coinvolte in processi lavorativi trasversali rispetto alla propria. | 10 |
| Analisi e soluzione dei problemi. | Capacità di individuare e comprendere gli aspetti essenziali dei problemi, proporre soluzioni e verificarne gli esiti. | 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 |