

NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

Comune di MAGNAGO

Città Metropolitana di Milano

Alla cortese attenzione
della Sindaca

Sede

Verbale n° 3/2019

Nel giorno 13 giugno 2019 alle ore 15,00 presso il Palazzo comunale si è riunito in seduta sul seguente ordine del giorno:

1. proposta di valutazione delle Posizioni Organizzative per l'anno 2018

Partecipa alla seduta il Segretario Generale Dott. Angelo Monolo.

Il Nucleo di Valutazione delle Performance

VISTO l'art. 4 del D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165 *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"* nel quale si dispone che *" Gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, definendo gli obiettivi ed i programmi da attuare ed adottando gli altri atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni, e verificano la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti. Ad essi spettano, in particolare: b) la definizione di obiettivi, priorità, piani, programmi e direttive generali per l'azione amministrativa e per la gestione;*

VISTI gli artt. 198 e 198/bis del D.Lgs 267/00 e s.m.i.,

VISTO l'art. 9 del D.Lgs n° 150 del 27/10/2009 *(Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale):*

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei Dirigenti/Posizioni Organizzative e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;*
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;*
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;*
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.*

VISTO l'art. 14 comma 4 lettera e) del D.Lgs n° 150 del 27/10/2009 *(Organismo indipendente di valutazione della performance):*

- a) *propone, sulla base del sistema di cui all'articolo 7, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei Dirigenti/Posizioni Organizzative di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III;*

VISTO l'art. 10 comma 3 Dlgs 33/2013

3. Gli obiettivi indicati nel Programma triennale sono formulati in collegamento con la programmazione strategica e operativa dell'amministrazione, definita in via generale nel Piano della performance e negli analoghi strumenti di programmazione previsti negli enti locali. La promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un'area strategica di ogni amministrazione, che deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali.

VISTO l'art. 44 Dlgs 33/2013 - Compiti degli organismi indipendenti di valutazione

1. L'organismo indipendente di valutazione verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel Programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui all'articolo 10 e quelli indicati nel Piano della performance, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori. I soggetti deputati alla misurazione e valutazione delle performance, nonché l'OIV, utilizzano le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa, sia individuale del responsabile e dei Dirigenti/Posizioni Organizzative dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati.

procede

alle valutazioni dando atto che:

- le Posizioni Organizzative hanno fornito un report attestante il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati da PEG/Piano delle Performance 2018, validati e pesati dal Nucleo secondo la Metodologia vigente, come riepilogato nell'allegato 1;
- le Posizioni Organizzative, hanno predisposto le schede di valutazione della performance individuale dei propri collaboratori, conformi ai principi di differenziazione di giudizi e di valorizzazione del merito;
- per ogni Posizione Organizzativa si sono raccolte le valutazioni della Sindaca e dal Segretario Generale;
- nella valutazione dei comportamenti organizzativi delle Posizioni Organizzative si è tenuto conto dell'esito dei controlli successivi di regolarità amministrativa ai sensi del Regolamento Sistema dei Controlli interni vigente;
- si è proceduto alla verifica dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione ai sensi del Dlgs. 33/2013;

propone

la modalità di erogazione del premio di risultato convenendo che:

- a) *Un punteggio inferiore a **70%** non determina erogazione del premio di risultato;*
- b) *Un punteggio uguale o superiore a **95%** determina l'erogazione de **100%** della indennità di risultato;*
- c) *Un punteggio compreso tra **70%** e **94,99%** determina una diretta proporzionalità con il monte premi individuale*
- d) *il premio va ulteriormente rapportato ai mesi di effettivo svolgimento della funzione di Posizione Organizzativa.*

Dalla sintesi delle informazioni raccolte si predisporre la valutazione delle Posizioni Organizzative per l'anno 2018 come da schede allegate, che sono trasmesse alla Sindaca per la loro definitiva approvazione.

Si invitano

Le Posizioni Organizzative a predisporre e pubblicare sul sito istituzionale la Relazione delle Performance come previsto nell'articolo 10, comma 1, lettera b), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Il Nucleo di Valutazione delle Performance



allegato 1 : riepilogo risultati Piano delle Performance 2018

allegato 2 : schede di valutazione delle Posizioni Organizzative

allegato 3 : graduatoria dell'Ente e calcolo dello scarto quadratico medio