

# NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

Comune di MAGNAGO

Città Metropolitana di Milano

Alla cortese attenzione  
della Sindaca

Sede

## Verbale n° 2/2020

Nel giorno 29 dicembre 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 si è riunito in seduta sul seguente ordine del giorno:

### 1. proposta di valutazione delle Posizioni Organizzative per l'anno 2019

Partecipano alla seduta la Sindaca Carla Picco e 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 2019, 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*

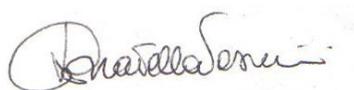
*d) il premio va ulteriormente rapportato ai mesi di effettivo svolgimento della funzione di Posizione Organizzativa.*

Dalla sintesi delle informazioni raccolte si predispone la valutazione delle Posizioni Organizzative per l'anno 2019 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 2019

allegato 2 : schede di valutazione delle Posizioni Organizzative