

NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

Comune di MAGNAGO

Città Metropolitana di Milano

Alla cortese attenzione del Sindaco

Verbale n° 03/2023

Nel giorno 13 novembre 2023 alle ore 14,00, presso il Palazzo Comunale il Nucleo di Valutazione si è riunito in seduta sul seguente ordine del giorno:

1. proposta di valutazione delle PO per l'anno 2022

Partecipa alla seduta il Segretario Generale Dott. Lorenzo Olivieri.

Il Nucleo di Valutazione

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):

- e) 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 quindi

alle valutazioni dando atto che:

- Le Posizioni Organizzative hanno fornito un report attestante il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati da Piano delle Performance 2022, come riepilogato nell'allegato 1;
- per ogni P.O. si sono raccolte le valutazioni dei comportamenti manageriali del Sindaco in carica nel I° Semestre 2022 Carla Picco, in continuità con le valutazioni 2021, dell'attuale Sindaco Dott. Dario Candiani e del Segretario Generale;
- le P.O. hanno predisposto le schede di valutazione della performance individuale dei propri collaboratori, conformi ai principi di differenziazione di giudizi e di valorizzazione del merito;
- si è proceduto alla verifica dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione ai sensi del Dlgs. 33/2013 e conforme al Piano Triennale della Trasparenza e Integrità approvato dall'Ente;

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 2022 come da schede allegate, che sono trasmesse al Sindaco 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

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Daniela Sereni', is centered below the title. The signature is written in a cursive style with a large initial 'D'.

allegato 1 : riepilogo risultati Piano delle Performance 2022

allegato 2 : schede di valutazione delle Posizioni Organizzative