

	Comune di Tavazzano con Villavesco <small>codice Ente 11106</small>	G.C.	83	04/12/2019
---	---	------	----	------------

ORIGINALE

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE RELAZIONE FINALE SULLA PERFORMANCE ANNO 2018 E PRESA D'ATTO DELLA VALUTAZIONE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

L'anno 2019, addì 4 del mese di Dicembre, alle ore 18.40 nella Residenza Municipale, si è riunita la Giunta Comunale.

All'appello risultano presenti:

Nominativo:	Qualifica:	Presente
ERCOLI Elena	Cons_Vice Sindaco	SI
VILLA Mirko	Consigliere_Ass	SI
MOROSINI FRANCESCO	Sindaco	SI
PIZZINI Anna Maria Emilia	Consigliere_Ass	SI
MASCHERPA LORENZO	Assessore esterno	SI

Assiste il Segretario Comunale SCHILLACI dott.ssa Maria Rosa con le funzioni previste dall'art.97, comma 4/a del D. L.vo 18 agosto 2000, n.267.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il sig. MOROSINI FRANCESCO, Sindaco, assume la Presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

OGGETTO: APPROVAZIONE RELAZIONE FINALE SULLA PERFORMANCE ANNO 2018 E PRESA D'ATTO DELLA VALUTAZIONE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

IL SINDACO

VISTO il D. Lgs. N. 150/2009 recante norme in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza della Pubblica Amministrazione;

RICHIAMATE:

- la deliberazione di G.C. n. 37 in data 27/03/2018 con cui è stato approvato il piano esecutivo di gestione, piano degli obiettivi e piano delle performance 2018 - 2020;
- la deliberazione di G.C. n. 99 in data 11/12/2018 con cui sono state approvate le variazioni al piano esecutivo di gestione, piano degli obiettivi e piano delle performance 2018 - 2020;
- la deliberazione di C.C. n. 13 in data 14/03/2018 con cui è stato approvato il Bilancio di previsione per gli esercizi 2018 - 2020 e della nota di aggiornamento DUP 2018 - 2020;
- la deliberazione di C.C. n. 10 del 30/04/2019 con la quale è stato approvato il Rendiconto della Gestione 2018;

VISTO in particolare l'art. 4 comma 2 lett. F) del citato D. Lgs. N. 150/2009 che prevede quale ultima fase del ciclo della performance la rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico – amministrativo, ai vertici dell'amministrazione, nonché ai competenti organi esterni e ai destinatari dei servizi e l'art. 10 comma 1 lett. B) che precisa che la relazione finale sul ciclo delle performance evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi di programma e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti;

RILEVATO che il ciclo della performance è altresì finalizzato alla valorizzazione del merito ed al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai Responsabili dei Servizi ed ai dipendenti;

DATO ATTO che il grado di raggiungimento degli obiettivi programmati è determinato in seguito alla valutazione operata dal Nucleo di Valutazione;

ATTESO che i responsabili dei servizi hanno provveduto alla valutazione dei comportamenti organizzativi del personale assegnato per l'anno 2018;

VISTO che il Nucleo di Valutazione, con verbale n. 2 in data 27/11/2019, che si allega alla presente per divenirne parte integrante e sostanziale, con cui si procedeva al referto conclusivo anno 2018 ai sensi dell'art. 37 comma 3 del CCNL 22/01/2004, constatando la coerenza tra il dato atteso e il dato raggiunto, in merito ai dati quali – quantitativi attesi negli obiettivi contenuti nella performance, ha autorizzato le Posizioni Organizzative a completare la liquidazione dei compensi incentivanti ai propri collaboratori, fatto salvo il rispetto delle condizioni previste dalla norma in termini di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 40 – bis del D. Lgs. 165/01, come modificato dal D. Lgs. 150/09;

VISTO che il Nucleo di Valutazione, con verbale n. 3 in data 27/11/2019, che si allega alla presente per divenirne parte integrante e sostanziale, ha attestato la valutazione della Performance individuale delle posizioni Organizzative per l'anno 2018 quantificando l'attribuzione del premio di risultato in base alla griglia delle valutazioni dei Responsabili di servizio;

VISTO il verbale n. 4 in data 27/11/2019 che si allega alla presente per divenirne parte integrante e sostanziale, con il quale il nucleo di valutazione ha proceduto alla valutazione del segretario comunale anno 2018;

VISTI i prospetti di valutazione allegati ai sopraccitati verbali del Nucleo di Valutazione, che si allegano alla presente per divenirne parte integrante e sostanziale;

PRESO ATTO delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi e dei risultati;

RITENUTO, pertanto, di approvare in via definitiva la relazione finale sulla Performance anno 2018 come validata dall'Organismo comunale di valutazione, che si allega alla presente per divenirne parte integrante e sostanziale;

formula alla Giunta Comunale la seguente proposta di deliberazione

1. di approvare, in via definitiva, la relazione finale sulle performance anno 2018, allegata alla presente per farne parte integrante e sostanziale, così come validata dal Nucleo di Valutazione con verbale n. 2 del 27/11/2019;
2. di prendere atto della regolarità del procedimento valutativo e delle risultanze, di cui ai verbali del Nucleo di Valutazione n. 2,3 e 4 in data 27/11/2019;
3. di farne proprie, per quanto di competenza, le valutazioni suddette;
4. di trasmettere copia del presente atto ai Responsabili dei Servizi al fine del completamento del procedimento di liquidazione dei compensi incentivanti al personale assegnato;
5. di disporre che i verbali del Nucleo di valutazione vengano pubblicati sul sito internet comunale in adempimento all'obbligo di cui all'art. 11 comma 8 del D. Lgs. N. 150/2009 al fine di garantire la massima accessibilità e la massima trasparenza in ordine ai risultati conseguiti dall'Ente nel corso dell'anno 2018.

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Ai sensi degli articoli 49 e 147-bis, 1° comma, del D. L.vo 18.8.2000 n.267, si esprime parere favorevole di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, sulla proposta di deliberazione in oggetto. Si attesta altresì che la deliberazione **NON COMPORTA** riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente.

Il responsabile del servizio interessato
Rag. Antonella Chiesa

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la suesposta proposta di deliberazione;

Visto il parere favorevole espresso ai sensi dell'articolo 49 e 147-bis, 1° comma, del D. L.vo 18.8.2000 n.267, dal responsabile del servizio interessato;

Dopo ampia ed esauriente discussione;

Visto l'articolo 48 del D. L.vo 18 agosto 2000 n.267;

Dopo che il Presidente ha dichiarato chiusa la discussione;

Con voti favorevoli unanimi espressi palesemente per alzata di mano;

D E L I B E R A

di approvare la suesposta deliberazione che qui si intende integralmente riportata.

Successivamente

CONSIDERATA l'urgenza di che riveste l'esecuzione dell'atto;

VISTO l'art.134, comma 4, del D. L.vo 18.8.2000 n.267, che testualmente recita:

“3. Nel caso di urgenza le deliberazioni del consiglio o della giunta possono essere dichiarate immediatamente eseguibili con il voto espresso dalla maggioranza dei componenti.”;

Con voto favorevole unanime espresso palesemente

D E L I B E R A

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

Letto, confermato e sottoscritto.



Pareri

Comune di TAVAZZANO CON VILLAVESCO

Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2019 / 103**

Ufficio Proponente: **Ragioneria - Finanziario**

Oggetto: **APPROVAZIONE RELAZIONE FINALE SULLA PERFORMANCE ANNO 2018 E PRESA D'ATTO DELLA VALUTAZIONE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE**

Parere Tecnico

Ufficio Proponente (Ragioneria - Finanziario)

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: **Parere Favorevole**

Data **04/12/2019**

Il Responsabile di Settore

Antonella Chiesa

Si informa che i pareri soprariportati in originale informatico sono firmati digitalmente e conservati negli archivi informatici del Comune di Tavazzano con Villavesco, art. 24 del d.lgs. 7 marzo 2005, n. 82 "Codice dell'amministrazione digitale" e s.m.

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue.

IL PRESIDENTE
MOROSINI FRANCESCO

IL SEGRETARIO COMUNALE
SCHILLACI dott.ssa Maria Rosa

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

che la presente deliberazione:

È stata affissa all'albo pretorio comunale il giorno **20/12/2019** per rimanervi per quindici giorni consecutivi (art.124, comma 1, D. L.vo n.267/2000).

n° _____ R.P.;

È stata trasmessa, con lettera in data **20/12/2019**, ai capigruppo consiliari (art.125, D.L.vo n.267/2000).

Dalla Residenza comunale, li **20/12/2019**

IL SEGRETARIO COMUNALE
SCHILLACI dott.ssa Maria Rosa

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno _____, decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art.134, comma 3, D. L.vo n.267/2000);

Dalla Residenza comunale, li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
SCHILLACI dott.ssa Maria Rosa

Si informa che il presente documento nel suo originale informatico è firmato digitalmente ai sensi dell'art. 24 del d.lgs. 7 marzo 2005, n. 82 "Codice dell'amministrazione digitale" e s.m.i. E sostituisce il documento analogico con firma autografa.

NUCLEO DI VALUTAZIONE
Comune di TAVAZZANO CON VILLAVESCO
Provincia di Lodi

Tavazzano con Villavesco, lì 27 novembre 2019

Verbale n° 02/2019

1. referto conclusivo anno 2018 performance organizzativa

Partecipa il Segretario Generale Dott. Maria Rosa Schillaci.

Il Nucleo di Valutazione

- ^ **premesso** che l'art 7 del Dlgs 150/09 comma 1 stabilisce che le e amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale, adottando con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance;
- ^ **premesso** inoltre che l'art. 10 del Dlgs. 150/09 definisce che, al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche redigono annualmente un documento programmatico, denominato Piano della Performance;
- ^ **considerato** che la produttività è finalizzata a remunerare i dipendenti che forniscono prestazioni aggiuntive, tangibili e concrete, atte a migliorare l'organizzazione, e che da questo miglioramento risulta il ritorno di investimento che l'ente riceve erogando la produttività collettiva;
- ^ **considerato** che l'art. 9 comma 2 del Dlgs 150/09 definisce i criteri di misurazione e valutazione della performance individuale del personale dei livelli collegata:
 - a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
 - b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi
- ^ **visto** l'art. 2094 del Codice Civile che prevede lo scambio tra prestazioni e retribuzione;
- ^ **visto** il Piano delle Performance, desunto dagli strumenti di programmazione dell'Ente, adottato con Delibera GC n°37 del 27/03/2018 e variato con successiva Delibera GC n° 99/2018;
- ^ **vista** la graduatoria formulata dalle Posizioni Organizzative sulla base della valutazione del livello di performance individuale dei propri collaboratori;
- ^ **preso atto** dei report prodotti dalle Posizioni Organizzative attraverso la consuntivazione degli indici/indicatori contenuti nel Piano delle Performance;
- ^ **constatata la coerenza** tra il dato atteso e il dato raggiunto;

autorizza

le Posizioni Organizzative a liquidare i compensi incentivanti ai propri collaboratori, fatto salvo il rispetto delle condizioni previste dalla norma in termini di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 40-bis del Dlgs 265/01, come modificato dal Dlgs, 150/09:

- pubblicazione dei contratti integrativi stipulati con la relazione tecnico-finanziaria e quella illustrativa certificate dagli organi di controllo ai sensi del comma 4;
- comunicazioni all'ARAN e al CNEL ai sensi del comma 5;

e alla attestazione dell'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità da parte dello scrivente Organismo.

Il Nucleo di Valutazione



Allegato. quadro sinottico dei risultati del Piano delle Performance 2018

Referto conclusivo Performance Organizzativa 2018

SETTORE AREA	DESCRIZIONE OBIETTIVO	TIPO	VALORE RISULTATO CONSEGUITO	A= ammesso NA= non ammesso
DEMOGRAFICI SERV PERS	RISPETTO DEI TEMPI PROCEDIMENTALI DEL REGOLAMENTO DI CONTABILITA' PER GLI ADEMPIMENTI POSTI A CARICO DEI RESPONSABILI RELATIVI ALL'APPROVAZIONE DEL BILANCIO DI PREVISIONE E DEL RENDICONTO DELL'ESERCIZIO - TRASVERSALE A TUTTI GLI UFFICI	P	100	A
DEMOGRAFICI SERV PERS	ATTUAZIONE E MONITORAGGIO DELLE PREVISIONI CONTENUTE NEL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA (P.T.P.C.) E REDAZIONE DELLA RELATIVA RELAZIONE ANNUALE 2018; (OBIETTIVO TRASVERSALE A TUTTI I SERVIZI DEL COMUNE, CONNESSO AGLI OBIETTIVI ED ATTIVITA' DEL PIANO DELLE PERFORMANCE, FINALIZZATO ALLA MAGGIOR TRASPARENZA).	P	100	A
DEMOGRAFICI SERV PERS	PROSECUZIONE DEL RAFFORZAMENTO E CONSOLIDAMENTO DELLA COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE DELL'ENTE AUMENTANDO LA CAPILLARITA' E PERIODICITA' DELL'INFORMAZIONE ATTRAVERSO STRUMENTI QUALI NEWSLETTER	P	100	A
DEMOGRAFICI SERV PERS	IMPIANTO E MESSA A REGIME EMISSIONE NUOVA CIE	P	100	A
DEMOGRAFICI SERV PERS	AGGIORNAMENTO SCADENZARIO INFORMATIZZATO DELLE CONCESSIONI CIMITERIALI (LOCULI)	M	100	A
DEMOGRAFICI SERV PERS	ELABORAZIONE DATI ED INSERIMENTO NEL CASELLARIO ASSISTENZIALE PREVISTO DAL D.L. 78/2010	M	100	A
DEMOGRAFICI SERV PERS	PREDISPOSIZIONE RUOLO DI RISCOSSIONE COATTIVA UTENTI MOROSI DEL SERVIZIO MENSA SCOLASTICA, TRASPORTO SCOLASTICO E PRE-POST SCUOLA (SINO A GIUGNO 2015)	M	RINVIATO	A
DEMOGRAFICI SERV PERS	REALIZZAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEL SETTORE	P	90	A
FINANZIARIO	RISPETTO DEI TEMPI PROCEDIMENTALI DEL REGOLAMENTO DI CONTABILITA' PER GLI ADEMPIMENTI POSTI A CARICO DEI RESPONSABILI RELATIVI ALL'APPROVAZIONE DEL BILANCIO DI PREVISIONE E DEL RENDICONTO DELL'ESERCIZIO - TRASVERSALE A TUTTI GLI UFFICI	P	100	A
FINANZIARIO	ATTUAZIONE E MONITORAGGIO DELLE PREVISIONI CONTENUTE NEL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA (P.T.P.C.) E REDAZIONE DELLA RELATIVA RELAZIONE ANNUALE 2018; (OBIETTIVO TRASVERSALE A TUTTI I SERVIZI DEL COMUNE, CONNESSO AGLI OBIETTIVI ED ATTIVITA' DEL PIANO DELLE PERFORMANCE, FINALIZZATO ALLA MAGGIOR TRASPARENZA).	P	100	A
FINANZIARIO	ATTIVITA' DI SUPPORTO NELL'INSERIMENTO DEL RUOLO COATTIVO UTENTI MOROSI SERVIZIO MENSA (SINO A GIUGNO 2015) E SERVIZIO TRASPORTO SCOLASTICO NEL PORTALE DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE-RISCOSSIONE PER LA RISCOSSIONE COATTIVA	M	RINVIATO	A

Referto conclusivo Performance Organizzativa 2018

SETTORE AREA	DESCRIZIONE OBIETTIVO	TIPO	VALORE RISULTATO CONSEGUITO	A= ammesso NA= non ammesso
FINANZIARIO	PREDISPOSIZIONE RUOLO COATTIVO ICI SU ACCERTAMENTI DEGLI ANNI 2013 - 2014; ACCERTAMENTO IMU 2013 - 2014.	M	100	A
FINANZIARIO	PREDISPOSIZIONE RUOLO COATTIVO TARSU/TARES SU ACCERTAMENTI EMESSI NEL 2016 RELATIVI AD ANNUALITA' PRECEDENTI. ATTIVITA' SOLLECITO PAGAMENTI TARI 2014 - 2015 - 2016 .	M	100	A
FINANZIARIO	ATTUAZIONE BARATTO AMMINISTRATIVO PER QUANTO DI COMPETENZA, CON ANTICIPAZIONE EMISSIONE RUOLO TARI 2018 IN FUNZIONE ALLE TEMPORARIE PREVISTE DAL REGOLAMENTO (OBJ INTERSETTORIALE FINANZIARIO/TECNICO)	M	100	A
FINANZIARIO	ESPLETAMENTO GARA PER AFFIDAMENTO CONCESSIONE TOSAP - PUBBLICITA' - AFFISSIONI E GARA SERVIZIO PAGHE	P	100	A
FINANZIARIO	APPROVAZIONE NUOVO REGOLAMENTO ECONOMATO	P	100	A
FINANZIARIO	REALIZZAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEL SETTORE	P	90	A
TERRITORIO	RISPETTO DEI TEMPI PROCEDIMENTALI DEL REGOLAMENTO DI CONTABILITA' PER GLI ADEMPIMENTI POSTI A CARICO DEI RESPONSABILI RELATIVI ALL'APPROVAZIONE DEL BILANCIO DI PREVISIONE E DEL RENDICONTO DELL'ESERCIZIO - TRASVERSALE A TUTTI GLI UFFICI	P	100	A
TERRITORIO	ATTUAZIONE E MONITORAGGIO DELLE PREVISIONI CONTENUTE NEL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA (P.T.P.C.) E REDAZIONE DELLA RELATIVA RELAZIONE ANNUALE 2018; (OBIETTIVO TRASVERSALE A TUTTI I SERVIZI DEL COMUNE, CONNESSO AGLI OBIETTIVI ED ATTIVITA' DEL PIANO DELLE PERFORMANCE; FINALIZZATO ALLA MAGGIOR TRASPARENZA).	P	100	A
TERRITORIO	ATTUAZIONE DELLA CONVENZIONE CONSP "SERVIZIO LUCE" LIMITATAMENTE ALL'APPROVAZIONE DEL PROGETTO DI RIQUALIFICAZIONE DEGLI IMPIANTI. SOSTITUZIONE DEI CORPI ILLUMINANTI	M	100	A
TERRITORIO	ATTUAZIONE BARATTO AMMINISTRATIVO PER QUANTO DI COMPETENZA, CON ANTICIPAZIONE EMISSIONE RUOLO TARI 2018 IN FUNZIONE ALLE TEMPORARIE PREVISTE DAL REGOLAMENTO (OBJ INTERSETTORIALE FINANZIARIO/TECNICO)	M	100	A
TERRITORIO	ATTUAZIONE DEL NUOVO APPALTO DEL SERVIZIO DI IGIENE URBANA PER IL PERIODO DI MESI 12	M	100	A

Tipo progetto:

P= Processo

SVIL= Sviluppo

S= Strategico per la Giunta

27 / 11 / 2019

Nucleo di valutazione

Referto conclusivo Performance Organizzativa 2018

SETTORE AREA	DESCRIZIONE OBIETTIVO	TIPO	VALORE RISULTATO CONSEGUITO	A= ammesso NA= non ammesso
TERRITORIO	ALIENAZIONE AREA VIA EMILIA SUBORDINATEMENTE ALLA DECISIONE CONSILIARE IN ORDINE ALLA VARIAZIONE DEL PIANO DELLE ALIENAZIONI E VALORIZZAZIONE IMMOBILIARI ED ALLE VARIAZIONI DI BILANCIO	M	100	A
TERRITORIO	REALIZZAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEL SETTORE	P	90	A
SEGRET CULTURA	PREDISPOSIZIONE DEL NUOVO PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA 2018 - 2020 (P.T.P.C.)	P	100	A
SEGRET CULTURA	AFFIDAMENTO DELLA CONCESSIONE DEL SERVIZIO DI GESTIONE DEL TEATRO NEBIOLO	M	100	A
SEGRET CULTURA	RISPETTO DEI TEMPI PROCEDIMENTALI DEL REGOLAMENTO DI CONTABILITA' PER GLI ADEMPIMENTI POSTI A CARICO DEI RESPONSABILI RELATIVI ALL'APPROVAZIONE DEL BILANCIO DI PREVISIONE E DEL RENDICONTO DELL'ESERCIZIO - TRASVERSALE A TUTTI GLI UFFICI	P	100	A
SEGRET CULTURA	ATTUAZIONE E MONITORAGGIO DELLE PREVISIONI CONTENUTE NEL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA (P.T.P.C.) E REDAZIONE DELLA RELATIVA RELAZIONE ANNUALE 2018; (OBIETTIVO TRASVERSALE A TUTTI I SERVIZI DEL COMUNE, CONNESSO AGLI OBIETTIVI ED ATTIVITA' DEL PIANO DELLE PERFORMANCE, FINALIZZATO ALLA MAGGIOR TRASPARENZA).	P	100	A
SEGRET CULTURA	PROGETTI DI ALTERNANZA SCUOLA LAVORO PER ATTUARE FINALITA' DI APPROFONDIMENTO FLESSIBILI CHE COLLEGHINO I DUE MONDI FORMATIVI: SCUOLA E LAVORO. ARRICCHIRE LA FORMAZIONE ACQUISITA NEI PERCORSI SCOLASTICI CON COMPETENZE SPENDIBILI NEL MONDO DEL LAVORO, FAVORIRE L'ORIENTAMENTO DEI GIOVANI PER VALORIZZARE LE VOCAZIONI PERSONALI, GLI INTERESSI E GLI STILI DI APPRENDIMENTO.	M	100	A
SEGRET CULTURA	SUPPORTO ALL'ISTITUTO SCOLASTICO NELLA REALIZZAZIONE DELLE ATTIVITA' RELATIVE AL PROGETTO "CONSIGLIO COMUNALE RAGAZZI"	M	100	A
SEGRET CULTURA	CONTROLLO SUCCESSIVO DI REGOLARITA' AMMINISTRATIVA CON CADENZA SEMESTRALE (EX REGOLAMENTO SUI CONTROLLI INTERNI)	M	100	A
SEGRET CULTURA	REALIZZAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEL SETTORE	P	90	A

NUCLEO DI VALUTAZIONE
Comune di TAVAZZANO CON VILLAVESCO
Provincia di Lodi

Verbale n° 3/2019

Nel giorno 27 novembre 2019 alle ore 15,30 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 il Segretario Generale Dott. Maria Rosa Schillaci.

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):

- 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 dal 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, non sufficientemente conformi ai principi di differenziazione di giudizi e di valorizzazione del merito;
- per ogni Posizione Organizzativa si sono raccolte le valutazioni della Sindaco in carica nell'anno 2018 e dal Segretario Generale;
- si è proceduto alla verifica dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione ai sensi del Dlgs. 33/2013 e ss.ii;

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 predispongono la valutazione delle Posizioni Organizzative per l'anno 2018 come da schede allegate.

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



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

COMUNE DI TAVAZZANO CON VILLAVESCO

Provincia di Lodi

Nucleo di Valutazione

Verbale n° 04/2019

Nel giorno 27 novembre 2019 alle ore 16,30, presso il Palazzo Comunale si è riunito in seduta sul seguente ordine del giorno:

1. Verbale di valutazione del Segretario anno 2018

Il Nucleo di Valutazione

Evidenziato che l'art. 42, del vigente CCNL dei Segretari comunali, tratta la "Retribuzione di risultato" e testualmente sancisce che:

1. *Ai segretari comunali e provinciali è attribuito un compenso annuale, denominato retribuzione di risultato, correlato al conseguimento degli obiettivi assegnati e tenendo conto del complesso degli incarichi aggiuntivi conferiti, ad eccezione dell'incarico di funzione di Direttore Generale.*
2. *Gli Enti del comparto destinano a tale compenso, con risorse aggiuntive a proprio carico, un importo non superiore al 10 % del monte salari riferito a ciascun segretario nell'anno di riferimento e nell'ambito delle risorse disponibili e nel rispetto della propria capacità di spesa.*
3. *Ai fini della valutazione dei risultati conseguiti e dell'erogazione della relativa retribuzione ad essa correlata, gli Enti utilizzano, con gli opportuni adattamenti, la disciplina adottata ai sensi del D.Lgs.n.286/1999, relativo alla definizione di meccanismi e strumenti di monitoraggio dei costi, dei rendimenti e dei risultati.*

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 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.*

Preso atto che:

- a) *l'indennità massima di risultato viene stabilita nella misura del 10% del monte salari, riferito al Segretario Generale;*
- b) *Un punteggio inferiore a **60%** non determina erogazione del premio di risultato;*
- c) *un punteggio compreso tra **60%** e **69,99%** determina una percentuale pari al **4%** del monte salari;*
- d) *un punteggio compreso tra **70%** e **79,99%** determina una percentuale pari al **6%** del monte salari;*
- e) *un punteggio compreso tra **80%** e **89,99%** determina una percentuale pari al **8%** del monte salari;*
- f) *un punteggio compreso tra **90%** e **100%** determina una percentuale pari al **10%** del monte salari.*

procede

sentito il Sindaco in carica nell'anno 2018 Dott. Giuseppe Russo, alla valutazione del Segretario Generale Dott. Maria Rosa Schillaci per l'anno di riferimento, come da scheda allegata.

Il Nucleo di Valutazione



Allegati: Scheda valutazione Segretario 2018

COMUNE DI TAVAZZANO CON VILLAVESCO

PROVINCIA DI LODI



RELAZIONE SUL PIANO DELLE PERFORMANCE ANNO 2018

Art. 198 bis D.Lgs 267/2000

INDICE

- Premessa
- Caratteristiche dell'Ente
- Struttura dell'Ente
- Stato di realizzazione del programma finanziario dell'Ente
 - *Gestione di competenza*
 - *Indicatori finanziari*
- Analisi dei processi
 - *C2201 - Servizi di supporto interno: organi istituzionali, comunicazione istituzionale e URP*
 - *C2201 - Servizi di supporto interno: organi istituzionali, comunicazione istituzionale e URP*
 - *C2202 - Servizi di supporto interno: gestire segreteria, servizi di staff e servizi informativi*
 - *C2202 - Servizi di supporto interno: gestire segreteria, servizi di staff e servizi informativi*
 - *C2203 - Gestire la programmazione finanziaria, la funzione amministrativa-contabile e l'economato*
 - *C2204 - Gestire le entrate e i tributi locali*
 - *C2205 - Gestire il patrimonio comunale (gestione amministrativa manutenzioni edifici ordinarie e straordinarie, nuove OOPP)*
 - *C2205 - Gestire il patrimonio comunale (gestione amministrativa manutenzioni edifici ordinarie e straordinarie, nuove OOPP)*
 - *C2205 - Gestire il patrimonio comunale (gestione amministrativa manutenzioni edifici ordinarie e straordinarie, nuove OOPP)*

- C2205 - *Gestire il patrimonio comunale (gestione amministrativa manutenzioni edifici ordinarie e straordinarie, nuove OOPP)*
- C2206 - *Gestire i servizi demografici*
- C2206 - *Gestire i servizi demografici*
- C2207 - *Servizi di supporto interno: gestire le risorse umane*
- C2208 - *Gestire i servizi di polizia locale, amministrativa, commerciale, giudiziaria, le sanzioni e la Protezione Civile*
- C2208 - *Gestire i servizi di polizia locale, amministrativa, commerciale, giudiziaria, le sanzioni e la Protezione Civile*
- C2209 - *Gestire le scuole dell'infanzia, le manutenzioni scolastiche e il Piano dell'Offerta Formativa*
- C2209 - *Gestire le scuole dell'infanzia, le manutenzioni scolastiche e il Piano dell'Offerta Formativa*
- C2210 - *Gestire i servizi di assistenza scolastica*
- C2211 - *"Gestire le attività, gli interventi e il patrimonio artistico, culturale, scientifico e storico. Gestire la biblioteca "*
- C2211 - *"Gestire le attività, gli interventi e il patrimonio artistico, culturale, scientifico e storico. Gestire la biblioteca "*
- C2211 - *"Gestire le attività, gli interventi e il patrimonio artistico, culturale, scientifico e storico. Gestire la biblioteca "*
- C2212 - *Gestire strutture, servizi ed iniziative sportive, turistiche e del tempo libero. Gestire interventi socio-educativi, formativi e ricreativi per i giovani*
- C2213 - *Gestire la pianificazione territoriale, l'edilizia privata, l'edilizia residenziale pubblica e il rischio geologico*
- C2214 - *Progettare e gestire viabilità, circolazione e servizi connessi (manutenzioni, segnaletica e illuminazione)*
- C2215 - *"Gestire lo sviluppo sostenibile, il servizio di igiene urbana e il servizio idrico integrato. Progettare e gestire giardini, verde pubblico e arredo urbano"*
- C2217 - *Gestire i servizi di tutela minori*

- *C2218 - Gestire i servizi di assistenza a soggetti diversamente abili*
- *C2219 - Gestire i servizi di assistenza agli anziani*
- *C2220 - Gestire interventi a favore delle persone in difficoltà e le iniziative per la formazione permanente orientamento lavoro*
- *C2221 - Gestire i servizi cimiteriali*
- *C2221 - Gestire i servizi cimiteriali*
- *C2222 - Gestire lo Sportello Unico, regolamentare e controllare le attività produttive e commerciali (fisse ed ambulanti)*
- *C2222 - Gestire lo Sportello Unico, regolamentare e controllare le attività produttive e commerciali (fisse ed ambulanti)*
- **Conclusioni**

PREMESSA

Il D. Lgs. 150/2009 (cd riforma Brunetta), che si colloca nell'ambito della normativa sull'ottimizzazione della produttività del pubblico impiego, prevede per ciascuna Amministrazione Pubblica la realizzazione di un sistema di gestione globale della performance con l'obiettivo di superare le carenze nei sistemi di programmazione, di misurazione e valutazione ed i deficit di trasparenza, elevando la conoscibilità degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Si rammenta che il Piano della Performance è un documento programmatico, previsto dall'art. 10 c. 1 del Decreto legislativo n. 150/2009, con orizzonte temporale triennale al fine di assicurare qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentanza della performance in cui sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori e i target. Il Piano definisce dunque gli elementi fondamentali su cui si baserà la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance. Il concetto di performance è centrale nella gestione di un'organizzazione: "la performance è il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (sistema, organizzazione, unità organizzative, team, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi ed, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita" (Ministero per la pubblica amministrazione e l'innovazione). Il suo significato si lega strettamente all'esecuzione di un'azione, ai risultati della stessa e alle modalità di rappresentazione e, come tale, si presta ad essere misurata e gestita, nell'ottica della utilità del suo fare, valutata dal punto di vista del fruitore. A tale proposito, il Comune di Tavazzano con Villavesco ha inteso dare corso all'adozione di questo nuovo strumento non tanto secondo la logica del puro adempimento, quanto piuttosto puntando a fare di esso una opportunità di arricchimento nell'ambito dello sviluppo di un sistema di controllo strategico. Nella stesura del Piano è stata promossa la partecipazione del personale attraverso il coinvolgimento dei responsabili dei servizi. I contenuti del Piano sono coerenti con gli strumenti e le risorse (umane, strumentali e finanziarie) disponibili. Vengono altresì evidenziati gli obiettivi settoriali in forma aggregata riconducibili ad un unico responsabile e gli obiettivi trasversali o intersettoriali, ove esistenti, riconducibili a più unità organizzative e quindi a più responsabili di servizio. Inoltre, gli obiettivi vengono, generalmente, distinti in OBIETTIVI DI PROCESSO E OBIETTIVI STRATEGICI. I primi attengono a tutta quella parte del Piano relativa alla gestione ordinaria, i secondi riguardano attività realizzabili in quel determinato anno, secondo le priorità stabilite dall'Amministrazione Comunale. Per quanto riguarda l'anno 2018 l'Amministrazione non ha individuato obiettivi strategici.

CRITERI PER LA PREDISPOSIZIONE DI RELAZIONE SUL PIANO DELLE PERFORMANCE

[Clicca qui per inserire i criteri per la predisposizione di Relazione sul piano delle performance](#)

