



COMUNE DI TAVAZZANO CON VILLAVESCO

Provincia di Lodi

Nucleo di Valutazione

Alla cortese attenzione
del Sindaco

Sede

Verbale n° 02/2016

Nel giorno 10 maggio 2016, alle ore 16,30, presso il Palazzo Comunale si è riunito in seduta sul seguente ordine del giorno:

1. proposta di valutazione delle Posizioni Organizzative anno 2014

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 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.*

VISTI i criteri espressi nell'art. 5 comma 2 del D.lgs 150/09 in merito alla definizione di obiettivi ovvero

- a) *rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;*
- b) *specifici e misurabili in termini concreti e chiari;*
- c) *tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;*
- d) *referibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;*
- e) *commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe (banchmarking);*
- f) *confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;*
- g) *correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.*

procede

alle valutazioni dando atto che:

- La valutazione della Performance individuale, come da art. 9 comma Dlgs. 150/09, è calcolata sulla media delle % di raggiungimento degli obiettivi assegnati da Piano delle Performance, validati e pesati dal Nucleo e sui risultati dei comportamenti organizzativi agiti secondo la scheda di valutazione approvata dalla metodologia vigente;
- Le Posizioni Organizzative, hanno predisposto le schede di valutazione della performance individuale dei propri collaboratori, parzialmente in linea con i principi di differenziazione di giudizi e di valorizzazione del merito, secondo la metodologia di valutazione in essere non adeguata alle innovazioni normative introdotte dal Dlgs 150/09;
- Le Posizioni Organizzative hanno fornito un report attestante il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati da Piano delle Performance, come riepilogato nell'allegato 1;
- Per ogni Posizione Organizzativa si sono raccolte le valutazioni del Segretario Comunale Dott. Alberto Nantista, in servizio nell'anno 2014.

prende atto

della modalità di erogazione del premio di risultato, secondo la metodologia vigente, convenendo che:

- a) *Un punteggio uguale o inferiore al **30,99%** determina una erogazione del **25%** della indennità di risultato;*
- b) *Un punteggio dal **31%** al **60,99%** determina l'erogazione del **60%** della indennità di risultato;*
- c) *Un punteggio dal **61%** al **80,99%** determina l'erogazione del **80%** della indennità di risultato;*
- d) *Un punteggio dall'**81%** al **90,99%** determina l'erogazione del **90%** della indennità di risultato;*
- e) *Un punteggio uguale o superiore a **91%** determina l'erogazione del **100%** della indennità di risultato;*
- f) *il premio va ulteriormente rapportato ai mesi di effettivo svolgimento della funzione di Posizione Organizzativa.*

Dalla sintesi delle informazioni raccolte si predispongono le Posizioni Organizzative per l'anno 2014 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 invita l'Ente ad intraprendere azioni mirate finalizzate alla piena attuazione del Ciclo di Gestione delle Performance, in particolare rispetto alla tempistica delle fasi di programmazione e monitoraggio, come prassi necessaria alla verifica dei risultati attesi.

Il Nucleo di Valutazione

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Daniela Sereni". The signature is written in a cursive style and is centered below the text "Il Nucleo di Valutazione".

allegato 1 : riepilogo risultati Piano delle Performance 2014

allegato 2 : schede di valutazione delle Posizioni Organizzative