

**COMUNE DI LUISAGO**  
**Provincia di Como**

**Nucleo di Valutazione**

Alla cortese attenzione  
Del Sindaco

Sede

**Verbale n° 2/2015**

Nel giorno 12 giugno 2015 in sede autonoma ha deliberato sul seguente ordine del giorno:

**1. proposta di valutazione delle Posizioni Organizzative per l'anno 2013**

**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**

alle valutazioni dando atto che:

- Le Posizioni Organizzative hanno fornito un report attestante il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati da Piano delle Performance, come riepilogato nell'allegato 1; la difficile situazione organizzativa dell'Ente, sottodimensionato per la quantità e qualità dei servizi erogati, ha condizionato la tempestiva consuntivazione degli obiettivi 2013;
- 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 Giunta e del Segretario Comunale;
- A completamento della valutazione degli Apicali in merito alla esercitata responsabilità dirigenziali nell'applicazione delle norme in essere, si è preso atto delle azioni prodotte, come riepilogate nell'allegato documento, verificandone la corretta applicazione in termini di rispetto dei tempi e qualità dei risultati;
- 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, mediante l'allegata Griglia di rilevazione ;

#### **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 90% determina l'erogazione de 100% della indennità di risultato;*
- c) *Un punteggio compreso tra 70% e 89,99% 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 2013 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**

