



COMUNE di CASALEONE
Provincia di Verona

**VALUTAZIONE DEI RISULTATI RAGGIUNTI DAI TITOLARI
DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA NELL'ANNO 2019**

**- VERBALE DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE -
(Relazione sulle Performance)**

Premessa

La Relazione sulle Performance anno 2019 rappresenta uno schema di documento a valenza rendicontativa nell'ambito del "ciclo di gestione delle performance" del Comune di Casaleone, effetto dell'adeguamento dell'Ente ai principi del D. Lgs. n. 150/2009 ss.mm.ii. come declinati nell'ordinamento del Comune.

Gli atti programmatici di riferimento del quadro complessivo degli obiettivi, strategici ed operativi, assegnati ai Responsabili di Servizio sono i seguenti:

- Documento unico di programmazione 2019-2021, Sezioni Strategica ed Operativa-Missioni e Programmi, ed allegati Piano dei fabbisogni di personale, Piano alienazioni e Programma Triennale Opere Pubbliche per il triennio 2019-2021, approvato con D.C.C. n. 39 del 30.07.2018, in seguito con D.C.C. n. 20 del 18/03/2019 "Approvazione Nota di aggiornamento al D.U.P. 2019-2021";
- deliberazione di Consiglio Comunale n. 63 del 28/12/2018 di approvazione del Programma Triennale delle Opere Pubbliche 2019-2021 (D.G.C. di adozione n. 133 del 31.10.2018);
- deliberazione di Consiglio Comunale n. 20 del 18/03/2019 di approvazione del bilancio di previsione 2019-2021 ed allegati;
- deliberazione di Giunta Comunale n. 40 del 25.03.2019 – di approvazione del Piano esecutivo di gestione / parte contabile e deliberazione di Giunta Comunale n. 76 del 12.06.2019, di approvazione del Piano esecutivo di gestione / Piano delle performance 2019-2021;
- deliberazioni di Giunta Comunale n. 21 del 18.02.2019, n. 83 dell'08.07.2019 e n. 93 del 19.08.2019 e n. 123 del 21.10.2019, con le quali è stata approvata la programmazione triennale dei

fabbisogni di personale 2019-2021 e successive modifiche, correlate a ricognizione pensionamenti anno 2020 e cessazioni dal servizio non programmate anno 2019;

- deliberazione di Consiglio Comunale n. 36 del 31.07.2019 ad oggetto la variazione di assestamento generale di bilancio 2019-2021 e deliberazione di Consiglio Comunale n. 53 in data 28.11.2019 di approvazione dell'ultima variazione consiliare di bilancio 2019-2021;

- deliberazione di Consiglio Comunale n. 18 del 19.06.2020, di approvazione del rendiconto dell'esercizio finanziario 2019 e dei relativi allegati - D.G.C. di adozione schemi n. 48 del 30.04.2020;

- deliberazione del Consiglio Comunale n. 58 del 20/12/2010, "Criteri generali per l'aggiornamento del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi – Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (c.d. Legge Brunetta)", con la quale sono stati riadottati criteri generali in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi ai sensi dell'art. 42 comma 2 lett. a) del D. Lgs. 18.08.2000 n. 267 e del D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";

- deliberazione di Giunta Comunale n. 181 del 29.12.2010, con la quale è stato integrato e modificato il Regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi comunali ai sensi del combinato disposto degli articoli 42 comma 2 lett. a), 48 ed 89 del D. Lgs. n. 267/2000, in attuazione dei criteri generali dettati con D.C.C. n. 58 del 20 dicembre 2010;

- deliberazione di Giunta Comunale n. 71 del 06.04.2011 di approvazione del Regolamento sull'istituzione e funzionamento dell'OIV (Organismo Indipendente di Valutazione) e sua modifica in data 30/12/2013 con deliberazione di Giunta Comunale n. 200;

- deliberazione di Consiglio Comunale n. 15 del 29.01.2018, ad oggetto "Decreti Legislativi 25 maggio 2017 n. 74 e n. 75-Adozione criteri generali in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi - art. 42 comma 2 lett. a) del D. Lgs. n. 267/2000";

- deliberazioni di Giunta Comunale n. 8 e 9 del 30.01.2019 con le quali sono stati approvati, rispettivamente, i documenti previsti dalla legge n. 190/2012 e ss.mm.ii. e dal D. Lgs. n. 33/2013 ss.mm.ii.: Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.) 2019-2021 e Codice di Comportamento 2019 dei dipendenti del Comune di Casaleone.

Il quadro generale in cui si sviluppa la gestione dell'esercizio 2019 è segnato sul piano politico-amministrativo dalla programmazione conseguente alle linee programmatiche di mandato 2017; sul piano delle risorse umane, dall'avvio delle procedure per l'assunzione di n. 1 Istruttore Direttivo di Polizia Locale e di n. 1 Istruttore Direttivo tecnico per realizzare, rispettivamente, l'esigenza di

organizzare in autonomia la posizione di responsabilità della Polizia locale, con successivo trasferimento anche delle funzioni di Protezione Civile, e di riassetto complessivo dei settori tecnici con personale con funzioni istruttorie ed in possesso di competenze informatiche e digitali per un diverso approccio organizzativo all'esercizio delle funzioni, in concomitanza con i processi di innovazione che stanno interessando la Pubblica Amministrazione.

Il piano è stato redatto secondo le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, adottate con decreto in data 8 maggio 2018 dal Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, di concerto con i Ministri dell'Economia e delle Finanze e della Salute, e secondo l'approccio alla dotazione organica come "dotazione" di spesa potenziale, che rappresenta esclusivamente un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile e non valicabile, imposta come vincolo esterno dalla legge, in relazione ai rispettivi ordinamenti; sul piano contabile dall'approvazione nei termini del bilancio di previsione e del rendiconto (il D.L. 17 marzo 2020 n.18 -Decreto Cura Italia all'art.107 ha previsto il differimento al 30/06/2020 del termine per l'approvazione del Rendiconto di gestione 2019, con totale ripiano del disavanzo di amministrazione in conto capitale, rispetto al disavanzo accertato in sede di riaccertamento straordinario dei residui ai sensi dell'art. 3, comma 7, del D. Lgs. n. 118/2011 ss.mm.ii. - D.C.C. n. 55 del 27.05.2015 - di euro 592.000,41, per il cui ripiano l'Ente ha individuato una quota fissa di risorse compatibili con la natura del debito, da stanziare annualmente a bilancio – D.C.C. n. 23 dell'01.07.2015, per anni 30 – durata massima prevista per legge per i piani di rientro - il piano di rientro dal disavanzo in parte capitale, approvato ai sensi dell'art. 3, comma 8, del D. Lgs n. 118/2011 ss.mm.ii. e dell'art. 2, comma 2, del Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze 2 aprile 2015, è stato rispettato per le annualità 2015, 2016, 2017, 2018 e 2019.

La valutazione delle prestazioni del personale con poteri e responsabilità dirigenziali

La valutazione delle prestazioni dei Responsabili del Servizio, incaricati ai sensi del combinato disposto degli artt. 107 e 109 comma 2 (per gli Enti privi di dirigenza) del D. Lgs. n. 267/2000, delle funzioni dirigenziali si svolge secondo i principi del D. Lgs. n. 267/2000 (Testo unico degli Enti Locali), art. 147 "*Tipologia dei controlli interni*", le disposizioni statutarie (artt. 34 "Segretario Comunale" e 62-65) e regolamentari (artt. 3, 6, 37, 38, 42-47, del Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi comunali, modificato con D.G.C. n. 181 del 29.12.2010).

Si fa presente che, secondo il vigente ordinamento statale, ciascun Responsabile di Servizio, nell'ambito dei fini dell'attuazione degli indirizzi politico-amministrativi del Comune, svolge in piena autonomia di decisione tutti i compiti connessi alla scelta ed impiego dei mezzi più idonei per il raggiungimento dei fini prefissati dagli organi di governo nell'ambito del budget assegnato annualmente con i documenti di programmazione finanziaria, rispondendo direttamente ed in via esclusiva in relazione agli obiettivi dell'ente, della correttezza amministrativa, dell'efficienza e dei risultati della gestione.

L'incidenza della c.d. riforma "Brunetta" sul merito e la produttività del lavoro pubblico – D. Lgs. n. 150/2009 in attuazione della legge delega n. 15/2009 - nel contesto dell'ente locale è stata prevista in forma graduale, in ogni caso previo adeguamento dell'ordinamento interno nell'esercizio dell'autonomia normativa ed organizzativa, costituzionalmente riconosciuta ed affermata come riserva statutaria e regolamentare dell'ente nell'art. 2 comma 4 lett. e) ed art. 4 della legge 131/2003; gli artt. 16 e 31 del decreto legislativo 150/2009 indicavano il 31.12.2010 come termine finale, salvo il principio di "cedevolezza" della disciplina statale rispetto alla eventuale disciplina regionale e locale. La riadozione dei criteri generali in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi ai sensi dell'art. 42 comma 2 lett. a) del T.u.e.l. è stata approvata con deliberazione di Consiglio Comunale n. 58 del 20/12/2010, esecutiva, ad oggetto "Criteri generali per l'aggiornamento del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi – Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (c.d. Legge Brunetta)", cui è seguita l'approvazione del nuovo Regolamento dell'ordinamento degli uffici e dei servizi con deliberazione di Giunta Comunale n. 181 del 29.12.2010.

Nel 2018 con deliberazione di Consiglio Comunale n. 15 in data 29 gennaio sono stati riapprovati i criteri generali in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi al fine di dare adeguata attuazione all'art. 18 "Disposizioni transitorie e finali", comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 74 ed agli articoli 16 e 31 del decreto legislativo n. 150 del 2009 in materia di *ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di valutazione dei rendimenti dei pubblici uffici*, nonché alle disposizioni di cui al decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75 di modifica ed integrazione al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 *in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*.

Con riferimento al *ciclo della performance* il legislatore delegato ha inteso rafforzare la razionalizzazione e l'integrazione dei sistemi di misurazione e valutazione tra loro, con i controlli interni e con il ciclo di bilancio, con semplificazione degli adempimenti.

"Relazione sulle performance" e sistema di misurazione e valutazione dei risultati

La **"Relazione sulle performance"**, ex art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009 e successive modificazioni ed integrazioni, sostanzia la rendicontazione degli obiettivi in quanto documento consuntivo, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse assegnate, con rilevazione degli eventuali scostamenti, analisi delle cause e l'eventuale bilancio di genere realizzato.

La Relazione è intesa ad illustrare i risultati organizzativi ed individuali significativi con riferimento all'esercizio concluso, mediante il confronto con le previsioni del "Piano delle performance", affiancandosi alla Relazione sullo stato di attuazione degli obiettivi di gestione, al Rendiconto di gestione ed alle allegate Relazione dell'organo esecutivo (Giunta Comunale) sulla gestione e Relazione del Revisore dei Conti; ex artt. 227 comma 5, 231 e 151 comma 6 del D. Lgs. n. 267/2000.

Si dà atto che, ai fini del raccordo tra gli strumenti del ciclo delle performance ed i documenti di programmazione finanziaria, l'organo esecutivo (Giunta Comunale), con la Relazione sulla gestione, allegata al rendiconto di approvazione consiliare (art. 231 del D. Lgs. n. 267/2000), esprime le prime valutazioni di efficacia dell'azione condotta sulla base dei risultati conseguiti in rapporto ai programmi ed ai costi sostenuti ed analizza gli scostamenti principali intervenuti rispetto alle previsioni, motivando le cause che li hanno determinati.

Alla funzione di misurazione e valutazione delle performance sono preposti, con ruoli, poteri e responsabilità differenziate, i seguenti soggetti:

- a) Organi di indirizzo politico – amministrativo;
- b) Organismo indipendente di valutazione;
- c) Segretario Comunale;
- d) Responsabili di Area/Settore/Servizio.

In particolare, nel sistema di misurazione e valutazione delle performance, spetta all'organo di indirizzo politico-amministrativo promuovere la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità.

2. Tale ruolo è esercitato mediante:

- a) direttive generali contenenti gli indirizzi strategici;

- b) *definizione in collaborazione con il Segretario Comunale/i Responsabili dei Servizi del Piano delle performance e della "Relazione sulle performance";*
- c) verifica del conseguimento effettivo degli obiettivi strategici;
- d) definizione del Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.) 2019-2021 e del Codice di Comportamento dei dipendenti.

La c.d. "Relazione sulle performance" deve essere validata dall'Organo indipendente di Valutazione (OIV) e pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente, quale presupposto ai fini dell'accesso al sistema premiante.

La Relazione sulle performance è dunque intesa ad illustrare i risultati organizzativi ed individuali significativi con riferimento all'esercizio 2019, mediante il confronto con le previsioni del "Piano delle performance", ponendosi come documento gestionale frutto di rilevazioni più puntuali e mirate, basate anche sull'utilizzo di indicatori di qualità, di processo o di prodotto, ma non sistematizzate come nell'applicazione di un rigoroso controllo di gestione.

• Il Sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance

Il sistema di misurazione e valutazione delle performance è rappresentato dal complesso di piani, strumenti, indicatori, già in uso e/o in corso di sviluppo, funzionali alla misurazione e valutazione delle prestazioni in relazione alle scelte di indirizzo e strategiche ed agli obiettivi gestionali ed operativi; a tal fine esso individua gli attori del sistema e le forme di raccordo e di integrazione dei vari strumenti di programmazione e di controllo.

Ai sensi dell'art. 38 del Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, il sistema di misurazione e valutazione delle performance dei titolari di posizione organizzativa, come modificato con D.G.C. n. 181 del 29/12/2010 e, da ultimo, con D.G.C. n. 200 del 30.12.2013 e confermato nelle linee guida con D.C.C. n. 15 del 29.01.2018, è collegato:

- a) alla presenza di indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, formulati con riferimento a specifici obiettivi;
- b) al livello di raggiungimento di obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'Ente ed alle competenze professionali e manageriali dimostrate, desumibile dalla scheda di valutazione del comportamento organizzativo;

d) al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi (indicatori di outcome/impatto ed indicatori di output/processi conclusi, per verificare il grado di implementazione delle scelte politiche e la capacità delle stesse di impattare positivamente i bisogni della comunità amministrata);

e) alle capacità di valutazione del personale della propria area di responsabilità evidenziabile attraverso una significativa differenziazione dei giudizi. A tal proposito il Segretario Generale verifica le schede di valutazione dei dipendenti, redatte a cura dei rispettivi Responsabili di Servizio, e/o svolge colloqui con i Responsabili di Servizio per conoscere gli esiti valutativi rispetto alle unità di personale assegnate;

f) alle capacità di relazione con l'utenza – desumibile prevalentemente dalle relazioni sugli obiettivi.
[Performance organizzativa]

La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale da parte dei responsabili di posizione organizzativa è collegata:

* al raggiungimento di specifici obiettivi, di gruppo ed individuali;

* alla qualità del contributo fornito alla performance dell'area o del gruppo di lavoro in cui si svolge l'attività lavorativa, desumibile dalla scheda di valutazione del comportamento organizzativo;

* alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali ed organizzativi.

[Performance individuale]

Alcuni indicatori concorrono altresì all'individuazione della performance organizzativa.

Molti indicatori di misurazione e valutazione ripropongono quelli previsti dal Decreto legislativo n. 150/2009, come modificato ed integrato dal D. Lgs. n. 74/2017, articoli 8 – performance organizzativa e 9 – performance individuale; restano da sviluppare strumenti di rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi, c.d. “customer satisfaction”.

I risultati della misurazione devono essere comprensibili e funzionali ai processi di programmazione e rendicontazione, evidenziando, ove possibile, gli impatti delle politiche e delle azioni sulla collettività amministrata, con indicatori relativi al n. utenti del servizio/iniziativa/progetto.

Gli ambiti, organizzativo ed individuale, del Sistema di misurazione e valutazione delle performance riflettono le due dimensioni del controllo in relazione alla tipologia di obiettivi assegnati ai Responsabili – “Obiettivi strategici o strategico-operativi” ed “Obiettivi operativi” "di mantenimento" "sviluppo" e “miglioramento”.

Relativamente alle quote da destinare alla performance individuale ed organizzativa l'applicazione dell'art. 68 comma 3 del contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto

"Funzioni Locali" triennio 2016-2018 sottoscritto in data 21.05.2018 è operante dal 2019 giusta C.C.D.I. 2019-2021, sottoscritto in data 20.12.2019.

Il sistema di misurazione e valutazione delle performance è confermato per l'anno 2019

dall'O.I.V. monocratico nominato con decreto sindacale prot. n. 6964 in data 16.07.2020, a seguito procedura indetta con D.G.C. n. 50 dell'08.05.2020, ed avviso prot. n. 4671 in data 12.05.2020.

Obiettivi strategici o strategico-operativi (O.S.-S.O.)

Obiettivi di performance organizzativa (attuativi di piani-programmi, di politiche correlate alla soddisfazione di specifiche esigenze della collettività - finalizzati ad un miglioramento dell'organizzazione nel suo complesso e/o con impatto positivo sulla programmazione economico-finanziaria e/o con altri significativi riflessi sulla gestione procedimentale e sul rispetto dei tempi dei procedimenti, anche correlata a processi di informatizzazione/digitalizzazione dell'attività amministrativa – alla gestione delle risorse complessivamente assegnate – alla quantità/qualità dei servizi erogati - allo sviluppo quantitativo e qualitativo delle relazioni con i cittadini-utenti dei servizi) od Obiettivi individuali (che si concretano in miglioramento dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità – nel raggiungimento di risultati correlati alle funzioni assegnate – correlati all'implementazione di competenze professionali-manageriali – organizzative ed alla formazione delle unità di personale assegnate)

Obiettivi operativi - Obiettivi di performance organizzativa od individuale (O.OP.)

Rispetto ai contenuti di dettaglio gli obiettivi operativi, sia di performance organizzativa che individuale, si distinguono in:

Obiettivo di mantenimento (finalizzato a mantenere gli standard quali-quantitativi di determinati procedimenti amministrativi), in alcuni casi con elementi di sviluppo e di miglioramento dell'azione amministrativa

Obiettivo di sviluppo (finalizzato ad incrementare il n. di procedimenti / istruttorie / servizi in un determinato ambito dell'attività amministrativa /utenti)

Obiettivo di miglioramento (finalizzato a migliorare il livello qualitativo dell'attività procedimentale sotto vari profili)

Poiché i criteri ed i parametri per la misurabilità dei risultati dell'azione amministrativa ai fini

dell'erogazione del trattamento economico accessorio, devono evidenziare:

a) la correlazione diretta e significativa con l'impegno e la rilevanza delle prestazioni rese, ponderate sul piano qualitativo e quantitativo, anche in relazione ai carichi di lavoro ed al personale assegnato, numero e competenze;

b) la correlazione con i livelli di innovazione, snellimento e semplificazione dell'azione amministrativa;

c) la correlazione con il miglioramento dei servizi resi;

e) la dimensione individuale del contributo od apporto dato dalle unità di personale alla realizzazione degli obiettivi dell'ufficio;

si sono stabiliti in termini operativi:

- schede di p.e.g. integrate con indicatori di risultato;
- correlazione nel p.e.g. tra singoli obiettivi affidati al Responsabile di Servizio e progetti di performance assegnati a dipendenti del settore di appartenenza;
- scheda-tipo di valutazione del comportamento gestionale ed organizzativo delle risorse assegnate;
- partecipazione dei risultati ai soggetti valutati e procedure di conciliazione/contraddittorio;
- impiego degli esiti valutativi per lo sviluppo dei piani di miglioramento delle performance.

Con il Piano delle Performance/P.e.g. 2019-2021, sono stati indicati valori attesi/pesi degli obiettivi o livelli di priorità/fattori ponderali sia per orientare la fase di attuazione degli obiettivi secondo le indicazioni programmatiche di maggior rilevanza, che per la successiva fase di valutazione degli eventuali scostamenti secondo la relativa graduazione, differenziando l'incidenza della mancata attuazione, parziale o totale, degli obiettivi assegnati.

Non è attivata una fase di monitoraggio in itinere e conclusivo dei risultati/performance secondo un report-tipo articolato (sessione di feedback formale intermedio), tuttavia il monitoraggio viene svolto nell'ambito dell'attività di coordinamento tra organi di gestione ed organi di indirizzo, nonché nell'esercizio delle funzioni di assistenza giuridico-amministrativa istituzionalmente attribuite.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione delle performance è validato dall'OIV.

Il Sistema è in ogni caso attuato con modalità semplificate, flessibilità operativa e motivati correttivi.

- Griglia di indicatori di misurazione e valutazione delle performance secondo i regolamenti dell'Ente

- Misurazione della Performance organizzativa

I risultati della misurazione della performance organizzativa sono in particolar modo funzionali alla valutazione dei vertici dirigenziali.

La misurazione e valutazione della performance organizzativa ha ad oggetto il valore pubblico prodotto dall'amministrazione nell'erogazione dei servizi alla collettività, effetto degli *output*, dei risultati prodotti (c.d. *outcome*), riconducibile anche a comportamenti gestionali.

Tale profilo di misurazione attua la ricognizione dei livelli di raggiungimento dei risultati mediante l'impiego degli indicatori individuati con il P.e.g./Piano Performance, orientando gli interventi per il miglioramento dell'organizzazione, delle competenze professionali dei suoi attori e dei metodi di lavoro, dei processi decisionali, dell'efficienza nell'impiego delle risorse, dell'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi, dell'efficace gestione dei rapporti dell'utenza con l'apparato organizzativo dell'Ente, dell'implementazione dei sistemi di rendicontazione (*accountability*), anche intermedi.

L'ambito di misurazione della performance organizzativa è essenzialmente rappresentato dal grado di raggiungimento degli "obiettivi di sistema" riconducibili agli indirizzi amministrativi di tipo strategico e riferiti ai servizi/all'apparato organizzativo nel suo complesso, agli elementi qualitativi con riferimento al singolo settore / all'ente.

Tra gli indicatori strategici e di performance organizzativa possono essere individuati:

- il contributo alla performance dell'unità organizzativa/attuazione di piani e programmi;
 - l'entità e qualità del supporto alle istanze degli amministratori;
 - la soluzione di problematiche operative che impattano sui livelli di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa;
 - la capacità di direzione e coordinamento dei collaboratori per il raggiungimento degli obiettivi di settore;
 - il miglioramento della trasparenza della gestione;
- mentre è riconducibile agli indicatori di efficacia in termini organizzativi:
- l'ottimale impiego delle risorse assegnate;

ed agli indicatori di efficienza in termini organizzativi:

- la massimizzazione dei risultati a fronte del minor consumo di risorse.

Rappresentano indicatori di qualità organizzativa:

- il miglioramento dei livelli di gestione e dell'organizzazione del lavoro - compresi digitalizzazione e trasparenza -;

- il livello di conoscenza ed approfondimento delle normative di settore;

- il grado di innovazione dei procedimenti.

- Misurazione della Performance individuale

Nella misurazione e valutazione della performance individuale rilevano le prestazioni, le competenze ed i comportamenti, professionali, organizzativi e gestionali, espressi dal dipendente titolare di funzioni dirigenziali ed, in particolare:

- a) la realizzazione di obiettivi singolarmente assegnati;
- b) il contributo individuale alla realizzazione di obiettivi di gruppo;
- c) il contributo individuale alla struttura organizzativa complessiva o al servizio cui si è preposti, in termini di qualità e di espressione di capacità gestionali;
- d) la capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata anche tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Costituisce altresì **indicatore di performance individuale del personale con funzioni dirigenziali**

- qualità del contributo individuale alla performance di struttura, anche in termini di flessibilità e di impegno nel creare o mantenere un clima organizzativo favorevole, con attenzione dunque agli aspetti relazionali e di coordinamento/collaborazione con gli altri dipendenti partecipanti ai progetti;

Si evidenzia che con il decreto del Ministero dell'Interno 22 dicembre 2015 – Allegato 1-a Indicatori sintetici / Allegato 1-b Indicatori analitici concernenti la composizione delle entrate e la capacità di riscossione / Allegato 1-c Indicatori analitici concernenti la composizione delle spese per missioni e programmi e la capacità delle amministrazioni di pagare i debiti negli esercizi di riferimento è stato definito il Piano degli indicatori di bilancio allegato al Bilancio di previsione ed il Piano degli indicatori allegato al rendiconto di gestione (si rinvia altresì agli articoli 19 e 22 del D. Lgs. n. 91/2011 ed all'art. 18-bis del D. Lgs. n. 118/2011), che concorrono alla misurazione dell'efficacia e virtuosità della gestione di bilancio, integrando gli strumenti per il controllo di gestione.

➤ **Osservazioni sulla descrizione degli obiettivi e sulla metodologia di valutazione. Punti di forza e criticità**

Il Sistema di valutazione delle performance secondo il Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi comunali in parte ripropone modelli già in essere nel sistema di valutazione per ragioni di funzionalità e di valorizzazione di buone prassi, in parte risulta non completo sotto il profilo metodologico.

La sistematizzazione di indicatori, anche basati su parametri numerici, nel contesto del P.e.g./P.F. 2019-2021, Annualità 2019, rappresenta un passo in avanti nella valutazione oggettiva dei risultati di Responsabili e personale, consentendo di migliorare, secondo criteri certi e condivisi, la valutazione soggettiva del Responsabile di Servizio e delle sue effettive capacità gestionali, con riferimento ai comportamenti organizzativi, alla capacità propositiva, all'interesse per l'innovazione dei procedimenti, alla tensione per il miglioramento organizzativo e per lo sviluppo di un'amministrazione al servizio del cittadino, elementi che dovrebbero tuttavia essere contenuti e/o meglio rappresentati anche nella scheda di valutazione.

Gli obiettivi sono stati descritti in modo più puntuale e circoscritto rispetto al passato.

In alcuni casi gli obiettivi assegnati con il Piano esecutivo di gestione sono stati integrati in corso d'anno con altri provvedimenti di indirizzo.

In relazione al tema "trasparenza" dell'organizzazione e dell'azione amministrativa si precisa che nel P.e.g. 2019 è stata data specifica evidenza agli obiettivi inerenti, da un lato, gli adempimenti di pubblicazione ed attestazione e, dall'altro, la sensibilizzazione alla cultura dell'"amministrazione aperta", anche in relazione alla modifica di cui al D. Lgs. n. 97/2016, tenendo presente l'esigenza di una effettiva integrazione del Programma/Piano Trasparenza, con il P.e.g./Piano performance.

OBIETTIVI DI TRASPARENZA	INDICATORI DI PERFORMANCE
Coordinamento implementazione sezione "Amministrazione trasparente" – in qualità di Referente per la Trasparenza per le sezioni di competenza	Rispetto tempistiche e tipologia atti di pertinenza delle singole sotto-sezioni della sezione "Amministrazione trasparente" Secondo quanto previsto dal Piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza

	<p>(P.T.P.C.T. 2019-2021 – in particolare <i>Allegato I) Sezione "Amministrazione Trasparente" - Elenco degli Obblighi di Pubblicazione * con Soggetti Referenti</i></p> <p>N. schede di monitoraggio – segnalazione inadempimento trasmesse dal Segretario Comunale – RPCT (Allegato B Sezione “Obiettivi strategici in materia di Trasparenza P.T.P.C.T. 2019-2021”)</p>
--	--

➤ **Considerazioni sui profili operativi dell'attività di valutazione**

I Responsabili di Settore hanno prodotto in tempi diversi una relazione sintetica in merito agli obiettivi anno 2019 sulla base degli indicatori descritti nel P.e.g. e di parametri e dati puntuali, oggettivamente riscontrabili e/o documentati, utilizzando lo stesso schema del P.e.g./Piano Performance 2019-2021 - annualità 2019, con l'inserimento di un campo “note”/“relazione risultati”, anche per agevolare il raffronto tra “programmato” e “realizzato”.

La valutazione non prescinde da un inquadramento dell’obiettivo, correlato alla natura del medesimo, strategico od operativo, di mantenimento, di sviluppo e/o di miglioramento.

Gli indicatori degli obiettivi di mantenimento sono in prevalenza rivolti alle tempistiche di esecuzione delle attività ordinarie.

L'analisi ha confermato la presenza in generale di obiettivi di tutte le tipologie.

Non sono risultate particolarmente incisive alcune relazioni o parti di relazione sui risultati raggiunti da parte dei Responsabili in quanto la sinteticità richiesta dal Segretario Comunale non è stata comunque convalidata, per alcuni obiettivi, da alcuna indicazione di dettaglio dimostrativa del risultato raggiunto, della sua specificità ed utilità per l'organizzazione del servizio interessato e/o per l'amministrazione nel suo complesso.

Un numero significativo di obiettivi è stato monitorato direttamente nella fase realizzativa/in itinere mediante confronto diretto con i Responsabili di Servizio.

Alla valutazione sui risultati si associa la valutazione dei comportamenti organizzativi e gestionali.

Il Sistema si basa pertanto sulla misurazione e valutazione di due componenti:

- 1) i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati individuali, di gruppo e dell’ente (“cosa è stato fatto”);
- 2) i comportamenti organizzativi tenuti, ossia le competenze dimostrate nella prestazione (“come

è stato fatto”), da rapportare alla posizione di lavoro ricoperta.

La scheda di valutazione (come da modello in allegato) esprime in 4 parametri la performance individuale (capacità di coinvolgimento del personale, qualità del risultato) ed organizzativa (rispetto tempi assegnati, semplificazione delle fasi progettuali).

Per quanto riguarda la componente “Risultati”, si fa riferimento alle risultanze emergenti dalle schede dettagliate circa lo stato di attuazione dei singoli obiettivi operativi annuali.

L’esito del processo di valutazione – scheda P.e.g. integrata con autovalutazione del Responsabile di Settore e relazione dell’O.I.V. e scheda di valutazione -, una volta concluso, è partecipato dal valutatore al valutato secondo le tempistiche definite dall’ente.

A garanzia del contraddittorio il valutato può esprimere le proprie considerazioni/controdeduzioni, cui segue la definitiva determinazione da parte dell’O.I.V.

In caso di mancato dissenso il valutato sottoscrive per accettazione la scheda ricevuta.

Trascorsi 10 giorni dalla consegna della scheda, durante i quali il valutato nulla ha eccepito, la valutazione si considera definitiva ed accettata.

➤ **Analisi di dettaglio**

V. schede allegate per singolo settore/centro di responsabilità

Trasparenza ed integrità – Attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.) 2019-2021 - Annualità 2019.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 8 del 30.01.2019 è stato approvato il Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.) 2019-2021, corredato della “Tabella riepilogativa degli obblighi di trasparenza” e della Tabella di organizzazione della sezione “Amministrazione Trasparente”, ai sensi del Decreto Legislativo 14 marzo 2013 n. 33 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazione da parte delle pubbliche amministrazioni", come modificato dal Decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di

riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” e ad integrazione delle disposizioni per la prevenzione della corruzione e dell’illegalità ex Legge n. 190/2012, concorrendo la sezione Trasparenza del Piano ad individuare (art. 1 commi 15 ss.) il livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche a fini di trasparenza, prevenzione dell’illegalità, contrasto della corruzione e della "cattiva” amministrazione.

Nel P.T.P.C.T. 2019-2021 in materia di trasparenza è stato confermato l’inserimento degli obblighi previsti per le società partecipate, oggetto di delibera A.N.AC. n. 1134 in data 08.11.2017 – Allegato D - per le quali l’Amministrazione Comunale socia è chiamata ad attività di vigilanza/controllo.

Il Piano è altresì adottato in attuazione del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150.

Le funzioni di Responsabile per la Trasparenza (R.P.T.), ai sensi e per gli effetti dell'articolo 43 del Decreto Legislativo 14 marzo 2013 n. 33 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazione da parte delle pubbliche amministrazioni", sono state affidate al Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (R.P.C.T), dando atto tuttavia che le funzioni in materia di trasparenza si svolgono in collaborazione con tutti i Responsabili di Servizio in qualità di referenti del R.P.T., nonchè con le unità di personale ordinariamente impegnate nei servizi informatici, in considerazione della funzionalità di talune tecnologie informatiche all'adempimento degli obblighi di pubblicazione dei dati all'Albo Pretorio *on line*.

Nel sito web istituzionale del Comune, al link "Amministrazione Trasparente" la sotto-sezione dedicata agli aspetti organizzativi dell'applicazione della normativa anticorruzione (ad es. atto di individuazione del responsabile della prevenzione della corruzione e dell’illegalità) ed alle iniziative adottate dall'Amministrazione Comunale in materia (Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza in ambito comunale, che ha sostituito il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, accorpato in un unico documento), è completa, salvo implementarla in concomitanza con l'approvazione dei vari atti/piani con periodicità annuale.

Per l'attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e per la trasparenza in ambito comunale il 2019 è stato caratterizzato da modifiche organizzative, effetto anche di interventi di carattere finanziario, quali l’acquisizione del Portale E-Government, comprensivo della sezione “Amministrazione trasparente”, nell’ambito di un riorganizzazione complessiva dei software gestionali/applicativi dell’ente giusta atto di indirizzo D.G.C. n. 65 del 06.06.2018 e determinazione n. 213 del 15.06.2018, per l’implementazione dei flussi automatizzati giusta collegamento delle sotto-sezioni alle procedure informatiche e la più tempestiva attuazione degli obblighi di trasparenza, oltre ai moduli formativi in materia di anticorruzione e di trasparenza,

funzionali alla corretta gestione ed aggiornamento della sezione del sito internet “Amministrazione trasparente”; la formazione è stata fruita anche in modalità virtuale tramite un pacchetto di corsi di formazione generale e specifica di Entionline e/o mediante accesso gratuito a webinar della Fondazione Anci – Ifel Istituto per la Finanza e l’Economia Locale. Non previsti emolumenti per il responsabile.

La verifica generale circa lo stato di attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.) 2019-2021 – primo esercizio, sull’impatto organizzativo delle misure di prevenzione, sulle eventuali criticità e sui segnali di miglioramento dei comportamenti amministrativi è stata effettuata mediante compilazione della relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza secondo lo schema aggiornato al PNA 2016 ed aggiornamento 2019, approvati dall’Autorità Nazionale Anticorruzione, rispettivamente, con determinazione n. 831 del 3 agosto 2016 e con deliberazione n. 1064 del 13 novembre 2019, alle quali si rinvia.

In allegato al P.T.P.C.T., una tabella riepilogativa degli obblighi amministrativi di pubblicazione, articolati in base all’efficacia giuridica ad essi attribuita dal decreto legislativo n. 33/2013, dal D. Lgs. n. 97/2016 e da altre disposizioni normative (es. art. 18 L. 83/2012, L. 244/2007, L. 69/2009), nonché documenti schematici di promemoria per gli adempimenti da attuare ai fini degli obblighi di legge, ponendo particolare attenzione alla pubblicità presupposto di efficacia giuridica dell’atto.

Al fine di acquisire una base informativa di riferimento per la regolamentazione interna dei procedimenti amministrativi, specie per la disciplina dei rispettivi termini di conclusione, dal cui mancato rispetto consegue responsabilità amministrativa ed al fine di implementare, in seguito, la sezione “procedimenti amministrativi” dell’”Amministrazione trasparente”, è stata trasmessa agli uffici una tabella dei procedimenti amministrativi, ad integrazione di quella base già compilata negli annualità precedenti, con riferimento però essenzialmente ai procedimenti maggiormente esposti ai rischi di illegalità, da aggiornare con i nuovi procedimenti.

Con nota prot. n. 4369 del 23/04/2018 si è prodotta l’attestazione dell’assolvimento degli obblighi di pubblicazione per il 2017 - termine 30.04.2018, con rilevazione sino al 31.03.2018 compreso; con nota prot. n. 4523 del 23/04/2019 si è prodotta l’attestazione dell’assolvimento degli obblighi di pubblicazione per il 2018 da 01.04 a 31.12 e con rilevazione sino al 31.03.2019 e con nota prot. n. 7320 del 27.07.2020 sino al 30.06.2020 compreso.

Tutto ciò premesso e ritenuto

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Visti gli articoli 15 e 67 del C.c.n.l. del personale del Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21.05.2018 ed applicato con C.C.D.I. 2019-2021 sottoscritto in data 20.12.2019;

Dato atto che

l'art. 15 "Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato" del C.c.n.l. 21.05.2018 prevede al comma 4 e seguenti che

"4. Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della **retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste** dal proprio ordinamento.

5. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative dagli stessi istituite, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti.

6. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. Nella definizione delle quote percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.";

- l'art. 67 del C.c.n.l. 21.05.2018 prevede al comma 7 che la quantificazione del Fondo risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art. 15, comma 5, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017;

Richiamate

- la deliberazione di Giunta Comunale n. 181 del 29.12.2010, con la quale è stato integrato e

modificato il Regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi comunali ai sensi del combinato disposto degli articoli 42 comma 2 lett. a), 48 ed 89 del D. Lgs. n. 267/2000, in attuazione dei criteri generali dettati con D.C.C. n. 58 del 20 dicembre 2010;

- la deliberazione di Giunta Comunale n. 71 del 06.04.2011 di approvazione del Regolamento sull'istituzione e funzionamento dell'OIV (Organismo Indipendente di Valutazione);

- la deliberazione di Giunta Comunale n. 200 del 30.12.2013, ad oggetto "Determinazioni in merito all'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.). Modifica Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi e Regolamento sull'istituzione ed il funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione. Avvio procedimento di nomina o.i.v. in forma associata";

- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 15 del 29.01.2018, ad oggetto "Decreti Legislativi 25 maggio 2017 n. 74 e n. 75-Adozione criteri generali in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi - art. 42 comma 2 lett. a) del D. Lgs. n. 267/2000";

- le deliberazioni di Giunta Comunale di definizione della pesatura delle posizioni organizzative, n. 33 del 30.03.2015 – periodo dal 01.05.2015 al 20.05.2019 e n. 65 del 15.05.2019 – periodo dal 21.05.2019 sino a fine mandato;

Rilevato che il Fondo destinato al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative corrisposto a carico del bilancio dell'Ente ai sensi dei predetti articoli 15 e 67 del C.c.n.l. del personale del Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21.05.2018 e del CCDI 2019-2021, è pari a complessivi euro 40.158,24 (la retribuzione di risultato è pari al 20% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste) e che l'attestazione del rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017 è riservata al Responsabile del Servizio Finanziario ed all'Organo di Revisione Contabile;

DA' ATTO

Che gli obiettivi assegnati ai Responsabili di Settore/Servizio con gli atti programmatici indicati in premessa sono articolati tra obiettivi di tipo strategico-operativo ed operativi di mantenimento e/o sviluppo e/o miglioramento per tutti i settori in modo pressochè omogeneo;

Che gli obiettivi assegnati ai Responsabili di Settore/Servizio con gli atti programmatici indicati in premessa sono stati in misura prevalente conseguiti, salvo le specificazioni e differenziazioni sottoriportate, evidenziando che il mancato raggiungimento di taluni obiettivi è stato solo in parte

determinato da fattori esogeni (in particolare, modifica indirizzi programmatici per diversa valutazione dell'interesse pubblico, vincoli normativi e di bilancio, incidenza di valutazioni e subprocedimenti di competenza di altre pubbliche amministrazioni, modifiche del quadro normativo con conseguenti esigenze di studio e di approfondimento degli istituti/procedimenti oggetto di riforma, natura complessa e/o pluriennale dell'obiettivo), come meglio dettagliati nelle schede P.e.g. – colonna “Relazione risultati”;

Che concorrono all'esito favorevole della valutazione gli obiettivi totalmente e parzialmente raggiunti e sono ininfluenti gli obiettivi non valutabili per fattori esterni al comportamento organizzativo ed all'impegno e professionalità del titolare di p.o.;

in generale i Responsabili di Settore hanno dimostrato un buon livello di conoscenze normative e distinte capacità applicative, una diversa sensibilità ed attitudine a relazionarsi con gli organi di governo e tra settori, talora una certa difficoltà nel riprogrammare l'azione amministrativa al riscontro di criticità operative e nel coordinamento del personale del settore, se pure in misura differenziata e comunque in graduale miglioramento;

Che alla valutazione concorrono le schede di valutazione delle competenze gestionali e dei comportamenti organizzativi dei titolari di incarichi di p.o., agli atti dell'ufficio;

Che è stata altresì verificata la capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite differenziazione dei giudizi nelle schede di valutazione dei dipendenti (elemento di misurazione della performance organizzativa);

PROPONE

l'attribuzione della retribuzione di risultato nella seguenti misure percentuali – media tra misure percentuali di realizzazione degli obiettivi (ob. realizzati totalmente e parzialmente + ob. non valutabili per fattori esterni / ob. assegnati) e misure percentuali risultanti dalle schede di valutazione secondo il metodo di calcolo ivi riportato – sulla retribuzione di posizioni in godimento in rapporto agli esiti della valutazione, *fatte salve le valutazioni riservate alla Giunta Comunale* per profili inerenti la performance organizzativa e strategica

- **Al Responsabile dei Servizi Demografici (Anagrafe – Stato civile) – Elettorale – Statistica – Protocollo - Urp e Servizi Cimiteriali – *Omissis per pubblicazione***

- 22% - Valutazione riferita alla media scheda relazione obiettivi (25%) e scheda di valutazione (18,08%).

- retribuzione di posizione rapportata ai due valori di indennità e rispettivi periodi di vigenza (€ 5.957,73)

Tot. Retribuzione risultato → rinvio al Sistema di valutazione ed ai criteri vigenti nell'ente;

➤ Al Responsabile del Servizio Tecnico- Edilizia Privata- Urbanistica-Ecologia - Servizi Informatici - Protezione Civile (servizio assegnato alla P.o. della Polizia Locale dal 01.09.2019) – *Omissis per pubblicazione*

- 24% - Valutazione riferita alla media scheda relazione obiettivi (24,5%) e scheda di valutazione (22,69%).

- retribuzione di posizione € 6.400,00;

Tot. Retribuzione risultato → rinvio al Sistema di valutazione ed ai criteri vigenti nell'ente;

➤ Al Responsabile del Servizio Economico-Finanziario (Ragioneria e Tributi) – Personale – Società partecipate – Commercio/Suap – *Omissis per pubblicazione*

- 25% - Valutazione riferita alla media scheda relazione obiettivi (25%) e scheda di valutazione (25%).

- retribuzione di posizione rapportata ai due valori di indennità e rispettivi periodi di vigenza (€ 9.355,57);

Tot. Retribuzione risultato → rinvio al Sistema di valutazione ed ai criteri vigenti nell'ente

➤ Al Responsabile *pro tempore* dei Servizi Lavori Pubblici–manutenzioni-Gestione del Patrimonio- -Sicurezza sul lavoro - Servizi pubblici locali di rilevanza economica–

Omissis per pubblicazione Segretario Comunale*

giusta decreti del Sindaco prot. n. 13175 in data 31.12.2018 e prot. n. 1247 del 04.02.2019, prot. n. 2338 dell'01.03.2019, prot. n. 3523 del 29/03/2019, prot. n. 4664 del 26.04.2019, prot. n. 5562 del 20.05.2019, prot. n. 5562 dell'01.06.2019, prot. n. 7085 dell'01.07.2019, prot. n. 8136 dell'01.08.2019, prot. n. 9059 del 02.09.2019, prot. n. 10497 del 07.10.2019, prot. n. 10648 dell'11.10.2019, prot. n. 11674 dell'08.11.2019, di nomina del Segretario Comunale, dott.ssa Chiara Mazzocco Responsabile *pro tempore* del Settore Lavori Pubblici-Manutenzioni-Gestione del Patrimonio (Patrimonio e Demanio) – Sicurezza sul lavoro – Servizi Pubblici Locali di rilevanza economica;

Tot. Retribuzione risultato € //

*Per indicazione della Giunta Comunale - D.G.C. n. 65 del 15.05.2019 e dei decreti sindacali nel tempo emanati, la retribuzione di posizione nei nuovi valori definiti in applicazione del C.c.n.l. 21.05.2018 non è erogata in corrispondenza della titolarità del settore affidato al Segretario Generale, salvo maggiorazione della retribuzione di posizione nel rispetto art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017 ss.mm.ii., secondo le condizioni di cui all'Allegato A del medesimo contratto in deroga all'art. 41 del C.c.n.l. 16-05-2001 che prevede che "gli Enti, nell'ambito delle risorse disponibili e nel rispetto della capacità di spesa, possono corrispondere una maggiorazione della retribuzione di posizione secondo le condizioni (oggettive e soggettive), i criteri ed i parametri di riferimento definiti in sede di contrattazione decentrata integrativa nazionale (comma 4) ed all'art. 1, lett. A/2, del C.c.n.l. integrativo di livello nazionale del 22/12/2003 che prevede che gli Enti possano corrispondere, al ricorrere di determinate condizioni (oggettive e soggettive), una maggiorazione della retribuzione di posizione in godimento secondo le condizioni di cui all'Allegato A del medesimo contratto in una misura compresa tra un minimo del 10% ed un massimo del 50% della retribuzione di posizione in godimento.

Non viene pertanto compilata alcuna scheda di valutazione benchè si sia ritenuta opportuna, anche per verificare l'attuazione dei programmi dell'Ente e per un'eventuale riprogrammazione dei medesimi, espletare una ricognizione puntuale della fase gestionale attuativa degli obiettivi affidati.

➤ **Al Responsabile del Settore Polizia Locale – Vigilanza – Protezione Civile – *Omissis per pubblicazione dal 01.09.2019 al 31.12.2019***

- **23% - Valutazione riferita alla media scheda relazione obiettivi (22%) e scheda di**

valutazione (23,85%).

- retribuzione di posizione rapportata a mesi 4 (€ 1.699,66);

Tot. Retribuzione risultato → rinvio al Sistema di valutazione ed ai criteri vigenti nell'ente

➤ **Al Responsabile dei Servizi Affari Generali-Segreteria-Cultura-Sport e Servizi Sociali –
*Omissis per pubblicazione***

24% - Valutazione riferita alla media scheda relazione obiettivi (24%) e scheda di valutazione (22,69%).

- retribuzione di posizione rapportata ai due valori di indennità e rispettivi periodi di vigenza (€ 8.713,63);

Tot. Retribuzione risultato → rinvio al Sistema di valutazione ed ai criteri vigenti nell'ente

Il punteggio conclusivo assegnato a ciascun Responsabile di Settore ai fini della proposta di retribuzione di risultato, in percentuale sulla retribuzione di posizione, è individuato mediante la lettura combinata della valutazione riportata nella scheda con riferimento al complesso degli obiettivi assegnati ed alle modalità organizzative e gestionali poste in essere per realizzarli e della valutazione dei risultati concretamente realizzati in relazione agli obiettivi assegnati dagli organi di governo dell'Ente.

Il referto dell'attività di valutazione dei titolari di posizione organizzativa è trasmesso, unitamente alla deliberazione di Giunta Comunale, agli organi di vertice dell'amministrazione e, quindi, agli organi di indirizzo politico-amministrativo (Giunta Comunale e Capigruppo Consiliari) a fini di ottimizzazione della programmazione strategica e dei poteri di direttiva.

In attuazione del principio del contraddittorio i documenti rappresentativi della valutazione del livello di raggiungimento degli obiettivi del Piano Esecutivo di Gestione 2019 da parte dei Responsabili di Settore (relazione dell'O.I.V., schede di valutazione e deliberazione della Giunta Comunale per l'attribuzione dell'indennità di risultato), all'esito del processo valutativo, sono comunicati nelle forme idonee agli interessati.

Si dispone la pubblicazione dei dati nel sito istituzionale dell'ente, nella sezione "Amministrazione

Trasparente" – sotto-sezione di 1° livello "Performance" – sotto-sezione di 2° livello "Ammontare complessivo dei premi" e/o "Dati relativi ai premi", in forma tabellare ed aggregata come previsto dalla deliberazione A.N.AC. 1310 del 28/12/2016 “*Prime linee guida recanti indicazioni sull’attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016*”, secondo la tabella-tipo allegato n. 6) alla circolare n. 864 in data 25/01/2017.

Il presente verbale è trasmesso:

Ai **Responsabili di Servizio**
per la partecipazione al procedimento

Al **Sindaco**

Alla **Giunta Comunale**
per l’approvazione (non allegato)

Comunicazione ai **Capigruppo Consiliari** della deliberazione di Giunta Comunale ai sensi dell’art. 125 del D. Lgs. n. 267/2000

Allegati:

Schede obiettivi P.e.g./Piano Performance 2019
Schede di valutazione 2019

Casaleone, aprile 2021

Il Segretario Generale

dott.ssa Chiara Mazzocco
(firma assoluta in modalità digitale)

**Il Rappresentante
dell’Organismo Indipendente di Valutazione**

dott. Umberto Sambugaro
*(firma assoluta in modalità digitale
ai sensi dell’art. 20 ss. del D. Lgs. 82/2005)*