

NUCLEO VALUTAZIONE

Comune di MEDA (MB)

Alla cortese attenzione
del Sindaco

della Giunta Comunale

COMUNE DI MEDA

Verbale n. 1/2016

Il giorno 22 marzo 2016 alle ore 10.00 presso il palazzo comunale è presente il dr. Danilo Grimaldi, componente unico del Nucleo di Valutazione del Comune di Meda

Oggetto: Validazione Relazione sulla Performance 2015. Valutazione dei Dirigenti e referto conclusivo anno 2015 ai sensi art. 37 comma 3 del CCNL 22.01.04

Il Nucleo di Valutazione

□ **premess**o 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;
- 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:

- l'art. 37 del CCNL del 22.01.04 prevede al comma 3 che il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dal servizio di controllo interno;
- 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;
- l'art. 9 comma 2 del Dlgs 150/09 definisce i criteri di misurazione e valutazione della performance individuale del personale dei livelli collegata al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali e 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;
- **preso atto** che l'Ente si è dotato di un "Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance" approvato con delibera G.C. n. 171 del 20/07/2011 e che la validazione della Relazione sulla performance costituisce elemento fondamentale per la verifica del corretto funzionamento del ciclo di gestione della performance e che sia la validazione che la stesura della Relazione devono ispirarsi ai principi di trasparenza, attendibilità, veridicità, ragionevolezza, evidenza, tracciabilità e verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato.
- **visto e richiamato** il Peg/Piano delle Performance, approvato con delibera GC n. 200 del 21/10/2015;
- **richiamato** il verbale del 14/10/2015 con cui si è proceduto alla validazione degli obiettivi ai sensi dell'art. 5 comma 2 del Dlgs, 150/09;
- **viste** le relazioni e le schede obiettivo prodotte a consuntivo dai Dirigenti;
- **visti** i dati quali-quantitativi attesi nei processi e negli obiettivi contenuti nel Piano delle Performance, comparati con i risultati raggiunti rilevabili dalle schede;
- **constatata la coerenza** tra il dato atteso e il dato raggiunto;
- **dato atto che** la validazione è l'atto che attribuisce efficacia alla Relazione ed il punto di passaggio dal processo di misurazione, valutazione e rendicontazione dei risultati raggiunti all'accesso ai premi. La validazione della Relazione è, infatti, condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito;

Tutto ciò premesso, vista la proposta di deliberazione alla Giunta Comunale, ad oggetto **"Adozione relazione sulla Performance - anno 2015"**, il Nucleo di Valutazione

valida

la Relazione sulla performance 2015, adottata con la citata deliberazione, e dispone che la Relazione sulle performance 2015 venga pubblicata sul sito istituzionale dell'amministrazione per assicurarne visibilità. Il Nucleo verificherà tale adempimento.

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 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;*

VISTO l'art. 14 comma 4 lettera e) del D.Lgs n° 150 del 27/10/2009 (*Organismo indipendente di valutazione della performance*) o *Nucleo Indipendente di valutazione:*

e) propone, sulla base del sistema di cui all'articolo 7, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III;

VISTO l'art. 2 del D.Lgs n° 141 del 1/08/2011 (Modifica all'articolo 19 comma 6 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150):

Le disposizioni di cui ai commi 2 e 3 non si applicano al personale dipendente, se il numero dei dipendenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a quindici e, ai dirigenti, se il numero dei dirigenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a cinque;

procede

alle valutazioni dei Dirigenti dando atto che:

- i Dirigenti hanno fornito la consuntivazione degli obiettivi e dei processi attestanti il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati dal Peg/Piano delle Performance 2015;
- per ogni Dirigente si sono raccolte le autovalutazioni e le valutazioni del Segretario Generale;
- i Dirigenti predisporranno le schede di valutazione della performance individuale dei propri collaboratori, rispetto le quali in Nucleo raccomanda differenziazione di giudizi e valorizzazione del merito. Il Nucleo di valutazione, visti i principi previsti nel D. Lgs.



150/2009, fatti propri dal Regolamento degli uffici e dei servizi e dal Sistema di valutazione, da atto che selettività e differenziazione dei giudizi sono automaticamente garantiti dal sistema stesso che prevede la valutazione del personale in fasce di merito;

Dalla sintesi delle informazioni raccolte si predispose la valutazione dei Dirigenti per l'anno 2015 come da allegato.

Propone e autorizza

l'erogazione della retribuzione di risultato ai Dirigenti, dando atto che:

- a) un punteggio uguale o inferiore a 50% non determina erogazione del premio di risultato;*
- b) un punteggio tra 51% e 75% determina l'erogazione del 37,5% della indennità di risultato;*
- c) un punteggio tra 76% e 90% determina l'erogazione del 75% della indennità di risultato;*
- d) un punteggio superiore a 90% determina l'erogazione de 100% della indennità di risultato.*

Inoltre vista la valutazione dell'attività prestata dal Segretario Generale resa dal Sindaco di Meda;

Propone e autorizza

l'erogazione della retribuzione di risultato al Segretario Generale, come da criteri e parametri di cui alla delibera GC n. 42 del 10.02.2010.

Autorizza

i Dirigenti 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.

**Il Nucleo di Valutazione
Dr. Danilo Grimaldi**



allegato 1 : prospetto di sintesi valutazione dirigenti