



Comune di Noviglio

Città metropolitana di Milano
Organismo di Valutazione

Alla c.a. del Sindaco
del Segretario Generale
e p.c. alle Posizioni di E.Q.

Verbale del 14 nov. 2023

In data odierna, presso la propria sede, si è riunito l'Organismo di Valutazione sul seguente ordine del giorno:

- Consuntivo performance anno 2022
- Proposta di valutazione delle Posizioni di E.Q. anno 2022
- Proposta di valutazione del Segretario Comunale dott. Massimo Equizi anno 2022
- Validazione della Relazione performance e Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità

1. Consuntivo performance anno 2022

L'Organismo di valutazione,

- **VISTO** l'art 7 del Dlgs. 150/09 che al comma 1 stabilisce che le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale, sulla base di un Sistema di misurazione e valutazione della performance;
- **VISTO** inoltre l'art. 10 del Dlgs. 150/09 che 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, ora integrato nel PIAO;
- **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 s.m.i. definisce i criteri di misurazione e valutazione della performance individuale dei collaboratori sia collegata:
 - al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
 - 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 2022;
- **VISTE** le consuntivazioni prodotte dalle Posizioni di E.Q.;
- **VISTI** i dati quali-quantitativi attesi negli obiettivi contenuti nel Piano delle Performance, comparati con i risultati raggiunti rilevabili dall'attività istituzionale e dagli obiettivi;
- **CONSTATATA** la coerenza tra il dato atteso e il dato raggiunto;

AUTORIZZA

le Posizioni di E.Q. a liquidare i compensi incentivanti ai propri collaboratori, fatto salvo il rispetto delle condizioni previste dalla norma:

- pubblicazione dei contratti integrativi stipulati con la relazione tecnico-finanziaria e quella illustrativa certificate dagli organi di controllo;
- comunicazioni all'ARAN e al CNEL.

2. Proposta di valutazione delle Posizioni di P.O. / E.Q. anno 2022

L'Organismo indipendente 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): 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.

PROCEDE

alle valutazioni dando atto che:

- Le Posizioni di EQ hanno fornito i report attestanti il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati da Piano delle Performance e della valutazione dei collaboratori;
- Le valutazioni dei collaboratori da parte delle Posizioni di EQ si denota un buon grado di differenziazione;
- Dagli esiti dei controlli sugli atti effettuati dal Segretario Comunale non si rilevano criticità tali da inficiare la valutazione;
- Il Responsabile del personale ha comunicato all'Org. di valutazione l'utilizzo del lavoro flessibile nell'anno 2021;
- Visto il PTPCT 2022-2024 approvato dall'ente il 27 aprile 2022;
- Con riferimento all'attestazione relativa la trasparenza come da delibera ANAC n. 2021/2022 tale adempimento non è stato ancora effettuato in quanto la scadenza è prevista per il 30 giugno 2022.

PROPONE

la valutazione delle Posizioni di E.Q. per l'anno 2022 come da schede allegate (allegato n. 1), che sono trasmesse al Sindaco per la loro definitiva approvazione;

INVITA

il Segretario comunale a disporre la pubblicazione sul sito istituzionale della Relazione delle Performance e della relativa Validazione, come previsto nell'articolo 10, comma 1, lettera b), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

3. Proposta di valutazione del Segretario Comunale dott. Massimo Equizi anno 2022

Visto il Contratto Collettivo Nazionale della dirigenza 2016-2018, siglato definitivamente in data 17.12.2020, che alla Sezione IV Titolo IV tratta dei Segretari Comunali e Provinciali confermando all'art. 111 la vigenza dell'art. 42 del CCNL del 2001, per cui:

- 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.

- 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.
- Ai fini della valutazione dei risultati conseguiti e dell'erogazione della relativa retribuzione ad essa correlata, gli Enti si dotano di adeguati strumenti di monitoraggio dei rendimenti e dei risultati;

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

sulla proposta di valutazione del Segretario Comunale per l'anno 2022 effettuata dal Sindaco, con cui questo Organismo si è confrontato in data odierna.

4. Validazione della Relazione performance e Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità

- **VISTO** l'art. 10, del d.lgs. n. 150/2009 che prevede che le amministrazioni pubbliche redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno un Piano della performance e la sua Relazione a rendicontazione finale;
- **VISTO** l'art. 14, c. 4, lett. c del d.lgs. n. 150/2009 che prevede che l'Organismo di valutazione della performance valida la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10;
- **VISTO** l'art. 14, c. 4, lett. a del d.lgs. n. 150/2009 che attribuisce altresì all'Organismo di valutazione il compito di monitorare il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni e di elaborare una relazione annuale sullo stato dello stesso;
- **VISTA** la bozza di Relazione performance trasmessa;

L'organismo di valutazione procede a redigere il documento "Validazione della Relazione sulla Performance 2022 (art. 14, c. 4, lett. c del d.lgs. n. 150/2009) e Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità (art. 14, c. 4, lett. a del d.lgs. n. 150/2009)" che sarà oggetto di pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente insieme alla Relazione sulla Performance adottata dalla Giunta Comunale.

L'Organismo di valutazione
Dott. Mario Gattiglia
firma digitale

Allegati

Referto conclusivo – anno 2022

Schede di valutazione delle Posizioni di E.Q.

Validazione della Relazione sulla Performance 2022 e Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione