



COMUNE DI PREGNANA MILANESE

Provincia di Milano

Organismo Indipendente di Valutazione

Verbale n. 3 anno 2016

L'anno duemilasedici, addì 27 del mese di Ottobre, alle ore 14,30 nella Sede Municipale, si è riunito l'Organismo Indipendente di Valutazione (di seguito O.I.V.) composto in forma monocratica dal dott. Fabio Lorenzo Reborà nominato con Decreto del Sindaco n. 9 del 28 Ottobre 2014.

E' presente, altresì, il Segretario Comunale dott. Alberto Folli.

L'O.I.V. verifica che gli obiettivi contenuti nel Piano della Performance siano coerenti:

- con quanto previsto dall'art. 4, c.2 del D.lgs 150/09 ovvero adeguato alla corretta applicazione del ciclo di gestione della performance articolata nelle seguenti fasi:
 - a) *definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;*
 - b) *collegamento tra obiettivi e l'allocazione di risorse;*
 - c) *monitoraggio in corso d'esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;*
 - d) *misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;*
 - e) *utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;*
 - f) *rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti ed ai destinatari dei servizi.*
- con i criteri espressi nell'art.5 c. 2 del D.lgs 150/09 in merito alla definizione degli 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) *riferibili 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 (benchmarking);*
 - f) *confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione di riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;*
 - g) *correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.*

- con quanto previsto dall'art. 9 del D.lgs 150/09 commi 1 e 2, ovvero "Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale";
- con quanto previsto dall'art. 37 del CCNL del 22.01.2004 ovvero "L'attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2 lett a) ed h) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa"

In tal senso l'O.I.V. ha proceduto alla validazione degli obiettivi e degli indicatori proposti per la valutazione della performance collegata a ciascun obiettivo.

L' O.I.V. attesta che gli obiettivi sono gli unici su cui, a seguito di certificazione sul raggiungimento del risultato atteso, si procederà alla liquidazione della produttività.

L'O.I.V. ha proceduto alla pesatura degli obiettivi assegnati che, per l'anno 2016, come previsto dalla metodologia in uso, sono così articolati:

- *Obiettivi strategici*: ricondotti alla programmazione dell'ente, utili per la valutazione della performance di Ente, organizzativa ed individuale;
- *Obiettivi di processo*: rappresentano l'attività istituzionale dell'ente, volta al miglioramento dell'efficienza, e all'incremento della soddisfazione dell'utenza, utili per la valutazione della performance di Ente, organizzativa ed individuale.

La pesatura della rilevanza degli obiettivi è stata effettuata in ragione dei seguenti criteri:

- Strategicità e importanza politica;
- Complessità: intefunzionalità/grado di realizzabilità;
- Impatto esterno e/o interno: migliormaneto per gli stakeholder;
- Economicità ed efficienza economica.

L'O.I.V.

Visti gli articoli 198 e 198 bis del D.lgs 267/00 e s.m.i.;

Vista la Circolare n. 42 del 27 Ottobre 2006 della Corte dei Conti Sezioni Riunite;

Visto l'art. 6 del D.lgs. 150/09 "Monitoraggio della performance";

ribadisce che il servizio controllo di gestione ha competenza di monitoraggio in itinere e di refertazione finale delle attività svolte dai responsabili,

Considerato che tale attività è propedeutica al controllo collaborativo obbligatorio della Corte dei Conti e contemporaneamente alla valutazione di merito di cui all'art. 107 del D.lgs. 267/00,

Affida ai responsabili di Posizione Organizzativa la competenza di fornire il report finale atto all'utilizzo sia della valutazione alla certificazione di cui all'art. 37 del CCNL del 22/01/2004.

Sinteticamente il report dovrà attestare i seguenti dati:

Obiettivo		Descrizione	
Valore atteso		Valore realizzato	
Eventuali altri indicatori			

L'O.I.V., infine, consegna formalmente alle P.O. le seguenti schede (allegate al presente verbale):

- Piano Performance 2016;
- Pesatura Piano Performance 2016.

Il presente verbale viene annotato, in progressione cronologica e numerica per relativo anno di riferimento, nel registro dei verbali dell' O.I.V., trasmesso al Segretario Generale per quanto di competenza.

Letto, approvato e sottoscritto.

Pregnana Milanese, 27 Ottobre 2016

L'Organismo Indipendente di Valutazione
Comune di Pagnana Milanese

Dott. Fabio Lorenzo Rebola

