

## COMUNE DI PREGNANA MILANESE

Provincia di Milano

### *Organismo Indipendente di Valutazione*

*- Verbale n. 3 anno 2017*

L'anno duemiladiciassette, addì 05 del mese di Ottobre, l'Organismo Indipendente di Valutazione (di seguito O.I.V.) composto in forma monocratica dal dott. Fabio Lorenzo Rebora nominato con Decreto del Sindaco n. 9 del 28 Ottobre 2014, ha preso visione del Piano Performance 2017/19.

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 e s.m.i. 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 e s.m.i. 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 2017, 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 seguente schede (allegate al presente verbale):

- Piano Performance 2017/19;
- Pesatura Piano Performance 2017/19.

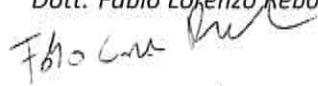
Il presente verbale viene annotato, in progressione cronologica e numerica per relativo anno di riferimento, nel registro dei verbali dell' O.I.V., trasmesso al Segretario Generale per quanto di competenza.

Letto, approvato e sottoscritto.

Pregnana Milanese, 05 Ottobre 2017

L'Organismo Indipendente di Valutazione  
Comune di Pagnana Milanese

*Dott. Fabio Lorenzo Rebola*



## **COMUNE DI PREGNANA MILANESE (Mi)**

*ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE*

### **Documento di attestazione**

- A. L'OIV presso il Comune di Pregnana Milanese, ai sensi dell'art. 14, c. 4, lett. g), del d.lgs. n. 150/2009 e delle **delibere A.N.AC. n. 1310/2016 e 236/2017**, ha effettuato la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencati nell'Allegato 2 – Griglia di rilevazione al **31 marzo 2017** della delibera n. 236/2017.
- B. L'OIV ha svolto gli accertamenti, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi dall'attività di controllo sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione svolta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ai sensi dell'art. 43, c. 1, del d.lgs. n. 33/2013.

Sulla base di quanto sopra, l'OIV, ai sensi dell'art. 14, c. 4, lett. g), del d.lgs. n. 150/2009

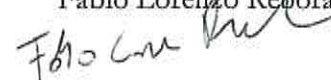
### **ATTESTA**

la veridicità e l'attendibilità, alla data dell'attestazione, di quanto riportato nell'Allegato 2 rispetto a quanto pubblicato sul sito dell'amministrazione/società/ente.

Data , 31/03/2017

Firma del Presidente

Fabio Lorenzo Reborà



---

<sup>1</sup> Il concetto di veridicità è inteso qui come conformità tra quanto rilevato dall'OIV/altra struttura con funzioni analoghe nell'Allegato 1 e quanto pubblicato sul sito istituzionale al momento dell'attestazione





Comune di  
Pregnana Milanese

Comune di Pregnana Milanese (MI)  
N° Prot. Arrivato 0005311  
del 30-05-2017

Nome ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZION  
Ufficio PERSONALE  
Cat. 3 Classe 6 Fasc.



**COMUNE DI PREGNANA MILANESE**  
Provincia di Milano

***Organismo Indipendente di Valutazione***

**Verbale n. 1 anno 2017**

**Oggetto: Proposta di valutazione delle Posizioni Organizzative anno 2016**

L'anno duemiladiciassette, addì 25 del mese di Maggio, alle ore 17.00 nella Sede Municipale, si è riunito l'Organismo Indipendente di Valutazione (di seguito anche 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'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 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. 198e 198/bis del D.lgs 267/00 e s.m.i.,**

**Visto l'art. 9 del D.lgs. 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 responsabilità;
- b) al raggiungimento di obiettivi specifici individuati;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alla 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. 150 del 27/10/2009 (Organismo Indipendente di Valutazione della Performance):**

"a) propone, sulla base del sistema di cui all'art.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";

**Viste le schede relative alla rendicontazione circa il conseguimento degli obiettivi dell'anno 2016 prodotte dai titolari di Posizione Organizzativa e trasmesse al Nucleo in data 22.05.2017.**

## procede

alla determinazione delle proposte di valutazioni dando atto che;

- il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ha prodotto la rendicontazione relativa agli adempimenti utili alla valutazione 2016 (all. 1);
- le Posizioni Organizzative hanno predisposto le schede di valutazione della performance individuale dei propri collaboratori, conforme 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 Generale.

L'O.I.V. ha proceduto alla valutazione delle P.O. attraverso le schede in vigore trasmesse al Sindaco per la definitiva approvazione.

L'O.I.V. prende atto che, nel corso del 2016 vi è stato un avvicendamento con riferimento alla responsabilità dell'Area Polizia Locale, pertanto le valutazioni saranno distinte e riferite allo specifico periodo di reggenza dei titolari della Posizione Organizzativa.

Di seguito si riporta la sintesi dei risultati ottenuti a seguito della conclusione del processo valutativo

| VALUTAZIONE                           | P.O. |
|---------------------------------------|------|
| Valutazione minore di 70%             | 0    |
| Valutazione compresa tra 70 e 79,99 % | 0    |
| Valutazione compresa tra 80 e 84,99%  | 0    |
| Valutazione compresa tra 85 e 89,99%  | 0    |
| Valutazione maggiore o uguale a 90%   | 6    |

- Allegato 1: rendicontazione degli avvenuti adempimenti relativi alla valutazione 2016;
- Allegato 2: schede di valutazione Posizioni Organizzative;

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

Letto, approvato e sottoscritto.

Pregnana Milanese, 25 Maggio 2017

L'Organismo Indipendente di Valutazione  
Comune di Pagnana Milanese

*Fabio Lorenzini*  
Dott. Fabio Lorenzini





## 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: interfunzionalità/grado di realizzabilità;
- Impatto esterno e/o interno: miglioramento 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.

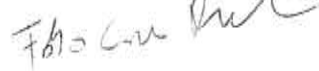
Il presente verbale viene annotato, in progressione cronologica e numerica per relativo anno di riferimento, nel registro dei verbali dell' O.I.V., trasmesso al Segretario Generale per quanto di competenza.

Letto, approvato e sottoscritto.

Pregnana Milanese, 27 Ottobre 2016

L'Organismo Indipendente di Valutazione  
Comune di Pagnana Milanese

*Dott. Fabio Lorenzo Reborà*





## COMUNE DI PREGNANA MILANESE

Provincia di Milano

### *Organismo Indipendente di Valutazione*

*Verbale n. 2 anno 2016*

**Oggetto: Proposta di valutazione delle Posizioni Organizzative anno 2015**

L'anno duemilaquindici, addì 20 del mese di Luglio, alle ore 15.00 nella Sede Municipale, si è riunito l'Organismo Indipendente di Valutazione (di seguito anche 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'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 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. 198e 198/bis del D.lgs 267/00 e s.m.i.,**

**Visto l'art. 9 del D.lgs. 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 responsabilità;*

*b) al raggiungimento di obiettivi specifici individuati;*

*c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alla 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. 150 del 27/10/2009 (Organismo Indipendente di Valutazione della Performance):**

*"a) propone, sulla base del sistema di cui all'art.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"*;

**Vista la Deliberazione G.C. n. 71 del 27-04-2016 con cui si è approvata la "Relazione alla Performance" e Piano dei Risultati anno 2015".**

**procede**

alla determinazione delle proposte di valutazioni dando atto che;

- il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ha prodotto la rendicontazione relativa agli adempimenti utili alla valutazione 2015 (all. 1);
- le Posizioni Organizzative hanno predisposto le schede di valutazione della performance individuale dei propri collaboratori, conforme 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 Generale.

L'O.I.V. ha proceduto alla valutazione delle PO attraverso le schede in vigore trasmesse al Sindaco per la definitiva approvazione.

Di seguito si riporta la sintesi dei risultati ottenuti a seguito della conclusione del processo valutativo

| VALUTAZIONE                           | P.O. |
|---------------------------------------|------|
| Valutazione minore di 70%             | 0    |
| Valutazione compresa tra 70 e 79,99 % | 0    |
| Valutazione compresa tra 80 e 84,99%  | 0    |
| Valutazione compresa tra 85 e 89,99%  | 0    |
| Valutazione maggiore o uguale a 90%   | 5    |

- Allegato 1: rendicontazione degli avvenuti adempimenti relativi alla valutazione 2015;
- Allegato 2: schede di valutazione Posizioni Organizzative;

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

Letto, approvato e sottoscritto.

Pregnana Milanese, 20 Luglio 2016

L'Organismo Indipendente di Valutazione  
Comune di Pagnana Milanese

*Foto*  
Dott. Fabio Lorenzo Reborà





## COMUNE DI PREGNANA MILANESE

Provincia di Milano

### *Organismo Indipendente di Valutazione*

*Verbale n. 1 anno 2016*

**Oggetto: referto conclusivo anno 2015 ai sensi art. 37 comma 3 del CCNL 22.01.04**

L'anno duemilasedici, addì 12 del mese di Maggio, alle ore 15,00 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'Organismo Indipendente di Valutazione**

- premesso che l'art. 7 del Dlgs. 150/2009, comma 1, stabilisce che le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa ed individuale, adottando con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance;
- premesso inoltre che l'art. 10 del Dlgs 150/2009 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 22.01.2004 prevede al comma 3 che il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dal servizio di controllo interno;
- 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. 150/2009 definisce i criteri di misurazione e valutazione della performance individuale del personale del livello collegata:
- al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo ed individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali ed organizzativi;
- visto l'art. 2094 del Codice Civile che prevede lo scambio tra prestazioni e retribuzione;
- visto il Piano delle Performance approvato con delibera di Giunta n. 95 del 03.06.2015
- preso atto che l'Ente si è dotato di un "Sistema integrato di valutazione permanente dell'ente e del personale" approvato con delibera di Giunta n. 45 del 10.4.2013 ed adottato dall'Organismo Indipendente di Valutazione;
- preso atto che il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ha prodotto la rendicontazione relativa agli adempimenti utili alla valutazione 2015 (all. 1);
- richiamato il verbale n. 3 del 22.12.2015 dell'O.I.V. con cui si è proceduto alla validazione degli obiettivi ai sensi dell'art. 5 comma 2 del Dlgs. 150/2009;

- preso atto delle relazioni prodotte di titolari di Posizione Organizzativa;
- visti i dati quali-quantitativi attesi nei obiettivi contenuti nel Piano delle Performance, comparati con i risultati raggiunti rilevabili dalle relazioni;
- constatata la coerenza tra il dato atteso e il dato raggiunto;

### **autorizza**

le Posizioni Organizzative 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. 150/2009:

- pubblicazione dei contratti integrativi stipulati con la relazione tecnico-finanziaria e quella illustrativa certificate dagli organi di controllo ai sensi del comma 4;
- comunicazioni all'ARAN ed al CNEL, ai sensi del comma 5.

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

Letto, approvato e sottoscritto.

Pregnana Milanese, 12 Maggio 2016

L'Organismo Indipendente di Valutazione  
Comune di Pagnana Milanese

*Fabio Lorenzo Rebora*  
Dott. Fabio Lorenzo Rebora



Comune di  
**Pregnana Milanese**

## COMUNE DI PREGNANA MILANESE

Provincia di Milano

### *Organismo Indipendente di Valutazione*

**Oggetto: Validazione *Relazione sulla Performance anno 2016***

L'Organismo Indipendente di Valutazione del Comune di Pregnana Milanese, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009 e successive delibere n. 4/2012, n. 5/2012, ha preso in esame lo schema di Relazione sulla performance di cui alla proposta di Deliberazione n. 67-2017.

L'OIV ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno nella fattispecie, nel rispetto del principio di ragionevolezza e tenendo conto della complessità dimensionale e organizzativa dell'amministrazione.

Tutto ciò premesso l'OIV valida la Relazione sulla performance anno 2016 e invita il Comune di Pregnana Milanese, successivamente all'approvazione in Giunta, a pubblicare, ai sensi dell'articolo 11, comma 3, del D.lgs. n. 150/2009, la Relazione finale sulla Performance 2016 e il presente atto di validazione sul proprio sito istituzionale.

Pregnana Milanese, 02/05/2017

L'Organismo Indipendente di  
Valutazione

(Dr. Fabio Lorenzo Rebori)

Foto con firma



## **COMUNE DI PREGNANA MILANESE (MI)**

*ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE*

### ***Scheda di sintesi sulla rilevazione dell' O.I.V. del Comune di Pregnana Milanese***

#### ***Data di svolgimento della rilevazione***

In data 29/01/2016 l'O.I.V. ha svolto la rilevazione degli obblighi di pubblicazione sul sito del Comune di Pregnana Milanese con riferimento alla sezione "Amministrazione trasparente", e precisamente quanto indicato nell'allegato 1 (griglia di rilevazione) alla delibera CIVIT n. 43/2016.

#### ***Estensione della rilevazione (nel caso di amministrazioni con uffici periferici, articolazioni organizzative autonome e Corpi )***

Non applicabile all'ente

#### ***Procedure e modalità seguite per la rilevazione***

La procedura adottata per l'effettuazione delle verifiche e la successiva attestazione è stata la seguente:

- effettuazione delle verifiche di conformità, mediante consultazione diretta del sito istituzionale dell'ente e la verifica sul sito "Bussola della Trasparenza".
- confronti con il Responsabile per la trasparenza e i responsabili per la trasmissione e la pubblicazione dei dati, al fine di richiedere chiarimenti ed informazioni;
- compilazione della griglia di rilevazione, a seguito delle verifiche effettuate;
- rilascio dell'attestazione.

#### ***Aspetti critici riscontrati nel corso della rilevazione***

La rilevazione condotta sui dati, le informazioni ed i documenti inseriti nel sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente" e riferibili alla griglia allegato 1 della delibera ANAC n. 43/2016, non ha evidenziato significative lacune e/o mancanze.

#### ***Eventuale documentazione da allegare***

Nessuna

**L'O.I.V.:**

Dr. Fabio Rebora



## COMUNE DI PREGNANA MILANESE

Provincia di Milano

### *Organismo Indipendente di Valutazione*

*Verbale n. 3 anno 2015*

L'anno duemilaquindici, addì 22 del mese di Dicembre, alle ore 16,00 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) *referibili 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 2015, 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: interfunzionalità/grado di realizzabilità;
- Impatto esterno e/o interno: miglioramento 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 2015;
- Pesatura Piano Performance 2015.

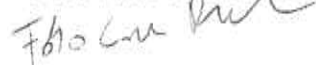
Il presente verbale viene annotato, in progressione cronologica e numerica per relativo anno di riferimento, nel registro dei verbali del O.I.V., trasmesso al Segretario Generale per quanto di competenza.

Letto, approvato e sottoscritto.

Pregnana Milanese, 22 Dicembre 2015

L'Organismo Indipendente di Valutazione  
Comune di Pregnana Milanese

*Dott. Fabio Lorenzo Rebora*





## COMUNE DI PREGNANA MILANESE

Provincia di Milano

### *Organismo Indipendente di Valutazione*

*Verbale n. 1 anno 2015*

**Oggetto: referto conclusivo anno 2014 ai sensi art. 37 comma 3 del CCNL 22.01.04**

L'anno duemilaquindici, addì 13 del mese di Maggio, alle ore 14,00 nella Sede Municipale, si è riunito l'Organismo Indipendente di Valutazione (di seguito O.I.V.) composto in forma monocratica dal dott. Fabio Lorenzo Rebora nominato con Decreto del Sindaco n. 9 del 28 Ottobre 2014.

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

#### **L'Organismo Indipendente di Valutazione**

- premesso che l'art. 7 del Dlgs. 150/2009, comma 1, stabilisce che le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa ed individuale, adottando con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance;
- premesso inoltre che l'art. 10 del Dlgs 150/2009 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 22.01.2004 prevede al comma 3 che il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dal servizio di controllo interno;
- 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. 150/2009 definisce i criteri di misurazione e valutazione della performance individuale del personale dei livello collegata:
- al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo ed individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali ed organizzativi;
- visto l'art. 2094 del Codice Civile che prevede lo scambio tra prestazioni e retribuzione;
- visto il Piano delle Performance approvato con delibera di Giunta n. 111 del 23. 7.2014
- preso atto che l'Ente si è dotato di un "Sistema integrato di valutazione permanente dell'ente e del personale" approvato con delibera di Giunta n. 45 del 10.4.2013 ed adottato dall'Organismo Indipendente di Valutazione;
- richiamato il verbale n. 2 del 23.12.2014 dell'O.I.V. con cui si è proceduto alla validazione degli obiettivi ai sensi dell'art. 5 comma 2 del Dlgs. 150/2009;
- preso atto delle relazioni prodotte di titolari di Posizione Organizzativa;
- visti i dati quali-quantitativi attesi nei obiettivi contenuti nel Piano delle Performance, comparati con i risultati raggiunti rilevabili dalle relazioni;
- constatata la coerenza tra il dato atteso e il dato raggiunto;

### **autorizza**

le Posizioni Organizzative 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. 150/2009:

- pubblicazione dei contratti integrativi stipulati con la relazione tecnico-finanziaria e quella illustrativa certificate dagli organi di controllo ai sensi del comma 4;
- comunicazioni all'ARAN ed al CNEL, ai sensi del comma 5.



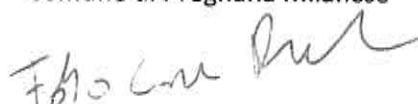
Il presente verbale viene annotato, in progressione cronologica e numerica per relativo anno di riferimento, nel registro dei verbali del O.I.V., trasmesso al Segretario Generale per quanto di competenza.

Letto, approvato e sottoscritto.

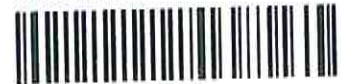
Pregnana Milanese, 13 Maggio 2015

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Comune di Pagnana Milanese



Dott. Fabio Lorenzo Reborà



## COMUNE DI PREGNANA MILANESE

Provincia di Milano

### *Organismo Indipendente di Valutazione*

*Verbale n. 2 anno 2014*

L'anno duemilaquattordici, addì 23 del mese di Dicembre, alle ore 15,00 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 2014, 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: interfunzionalità/grado di realizzabilità;
- Impatto esterno e/o interno: miglioramento 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 2014;
- Pesatura Piano Performance 2014.

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

Letto, approvato e sottoscritto.

Pregnana Milanese, 23 Dicembre 2014

L'Organismo Indipendente di Valutazione  
Comune di PREGNANA MILANESE

*Dott. Fabio Lorenzo Rebora*

