

ORGANISMO INDIPENDENTE di VALUTAZIONE

Comune di Liscate

Alla cortese attenzione

- Sindaco del Comune di Liscate
- Posizioni Organizzative del Comune di Liscate
- Al Presidente delegazione trattante
- Al Collegio Revisori dei Conti

Verbale n. 3/2016 del giorno 13 Luglio 2016

Alle ore 13,00 presso il Palazzo Comunale del Comune di Liscate si è riunito l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) sul seguente ordine del giorno:

1. Validazione del Piano della Performance 2016 Comune di Liscate e pesatura degli obiettivi

		presente	assente
Presidente Gianpaolo Ario	componente	X	

L'OIV verifica che il Piano delle Performance che verrà approvato a breve con Delibera di Giunta Comunale, sia coerente:

- con quanto previsto dall'art. 4 comma 2 del Dlgs. 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 gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;*
 - c) monitoraggio in corso di 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 e ai destinatari dei servizi."*
- con i criteri espressi nell'art. 5 comma 2 del D.lgs 150/09 in merito alla definizione di 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 (banchmarking);*
 - f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;*
 - g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.*

- con quanto previsto dall'art. 9 del Dlgs 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 "*La 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'OIV ha proceduto alla validazione degli obiettivi e degli indicatori proposti per la misurazione della performance collegata a ciascun obiettivo.

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

L'OIV richiama inoltre la convenzione della funzione di Polizia Locale stipulata con i Comuni di Pozzuolo Martesana, Truccazzano e Bellinzago Lombardo che stabilisce che il Piano della Performance della Polizia Locale verrà redatto in forma aggregata e validato dall'Organismo di Valutazione Associato costituitosi in data 9 Luglio 2012 e pertanto vengono stralciati dal Piano della Performance di Liscate gli obiettivi relativi alla Polizia Locale.

Si evidenzia che, nel predisporre il Fondo Incentivante, si dovrà tener conto che l'inserimento di eventuali somme variabili, ai sensi dell'art. 15 commi 2 e 5, siano:

1. destinate effettivamente al finanziamento della produttività, ovvero correlate alla performance come sopra specificato;
2. accertate nelle disponibilità di bilancio da parte del collegio dei revisori;
3. comunicate al OIV per le attestazioni di propria competenza.

L'OIV ha proceduto alla pesatura degli obiettivi assegnati in attuazione del nuovo metodo di valutazione adeguato al D.lgs 150/2010, che sono stati così articolati:

- **Obiettivi di sviluppo:** contribuiscono alla performance dell'Ente, ma non concorrono alla performance individuale in quanto l'incentivazione collegata è normata dalla legge (es. 109/1994 Ss.mm.ii.).
- **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.

Vengono individuati sul Piano Performance dell'Ente n° 8 obiettivi di processo, n° 6 obiettivi strategici e n°0 obiettivo di sviluppo.

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

- Strategicità: importanza politica

- Complessità: interfunzionalità/ grado di realizzabilità
- Impatto esterno e/o interno: miglioramento per gli stakeholder
- Economicità: efficienza economica

L'OIV

Visti gli artt. 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 di controllo di gestione ha competenza di monitoraggio in itinere e di refertazione finale delle attività svolte dai responsabili.

Considerato che tale attività è propedeutica sia al controllo collaborativo obbligatorio della Corte dei Conti e contemporaneamente alla valutazione di merito di cui all'art. 107 del D.Lgs. 267/99.

Affida

Al controllo interno la competenza di fornire:

- il report necessario alla valutazione intermedia;
- il report finale atto all'utilizzo sia della valutazione dei dirigenti che alla certificazione di cui all'art. 37 del CCNL del 22/1/2004.

Sinteticamente il Report dovrà attestare i seguenti dati:

- Obiettivi assegnati alle posizioni organizzative secondo un prospetto che contiene questi dati:

OBIETTIVO	<i>descrizione</i>		
Valore atteso		Valore realizzato	
Eventuali altri indicatori			

L'OIV, infine, consegna formalmente alle PO le seguenti schede (allegate al presente verbale):

1. Piano Performance 2016;
2. Pesatura Piano Performance 2016;
3. Scheda di valutazione per la valutazione finale dei Responsabili.

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Presidente

Ario Gianpaolo