



# COMUNE DI SURANO

## PROVINCIA DI LECCE

### Il Nucleo di Valutazione in Forma Associata

L'anno duemilaventuno, il giorno 16 del mese di Giugno, in videoconferenza, ha effettuato una verifica circa l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, così come previsto dal vigente Ordinamento degli Uffici e dei Servizi del Comune di Surano e dal Regolamento Unico per il funzionamento del Nucleo di valutazione associato e ha proceduto alla verifica sul raggiungimento degli obiettivi gestionali e strategici approvati ed assegnati alla struttura organizzativa comunale per l'anno 2018 con la deliberazione della Giunta Comunale n. 78 del 26.11.2020, avente ad oggetto "ADOZIONE DEL PIANO DELLE PERFORMANCE 2020/2022 E PIANO OBIETTIVI 2020";

**VISTO** il Piano degli Obiettivi e della Performance 2020/2022, approvato con la suddetta deliberazione di Giunta Comunale, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente e definisce, con riferimento agli obiettivi stessi, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della prestazioni dell'Amministrazione, dei titolari di posizioni organizzative e dei dipendenti;

**VISTO** il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo stipulato per l'anno 2019, che prevede la quantificazione della produttività per la performance individuale dei dipendenti non incaricati di P.O.;

#### **ATTESO CHE:**

- gli obiettivi contenuti nel Piano rispondono a tutte le caratteristiche indicate nell'art. 5 del decreto n. 150/2009: sono rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, specifici e misurabili in termini concreti e chiari, tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati, riferibili ad un arco di tempo determinato, commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard o da comparazioni con amministrazioni analoghe; confrontabili con risultati raggiunti nel passato e correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili;
- l'adozione del Piano rappresenta un nuovo modo di orientare il lavoro pubblico, sì da solleccitarlo a programmare, a saper affrontare le emergenze, ad assumere con responsabilità iniziative adeguate, a riflettere sui risultati ottenuti;

#### **VISTI:**

- il vigente Ordinamento degli Uffici e dei Servizi del Comune di Surano;
- l'art. 11 del Regolamento Unico per il funzionamento del Nucleo di valutazione associato, il quale prevede che:

*"La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale titolare di Posizione Organizzativa è collegata:*

- a) Al conseguimento delle politiche dell'amministrazione, espresse mediante gli atti di programmazione e di indirizzo*
- b) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, con particolare riferimento al rispetto dei tempi procedurali e agli standard preventivamente definiti.*
- c) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;*
- d) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alla competenza professionale e manageriali dimostrate;*
- e) al comportamento organizzativo rilevato in relazione al rispetto degli adempimenti, degli obblighi di legge e di ufficio, alla capacità di direzione e alla partecipazione attiva e funzionale con gli uffici e gli organi dell'amministrazione, oltre che con le altre istituzioni*

*I Responsabili di P.O. devono comunque, entro il 31 gennaio dell'anno successivo, nonché in ogni occasione in cui ciò venga richiesto, relazionare al Nucleo sulle attività svolte, misure adottate, esiti conseguiti e rispetto degli standard."*

**VISTE** le apposite Relazioni dei Responsabili di Settore dell'Ente in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi, pervenute all'Ufficio del Segretario Comunale direttamente sulla piattaforma PICO, e presenti in atti;

**VISTA** la relazione performance redatta dal Segretario Generale Dr. Tripaldi;

**ESAMINATE** le schede di valutazione, presenti in atti, compilate dai Responsabili di Settore, con riguardo a ciascun dipendente afferente le rispettive unità organizzative;

**ESAMINATE**, altresì, le schede di valutazione redatte mediante l'applicativo PICO dal Segretario Comunale e dal Nucleo di Valutazione con riguardo ai Responsabili di Settore;

**ATTESO** che:

- ai sensi dell'art. 4 comma 1 lett. f) del Regolamento per il funzionamento del Nucleo di Valutazione Associato la relazione sulla performance deve essere validata dal Nucleo che ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;
- la validazione deve essere redatta in conformità alle prescrizioni contenute nella delibera CIVIT n. 6/2012;

### VERIFICA

- il rispetto della procedura di misurazione e valutazione della Performance, avviata mediante l'approvazione dei documenti programmatici da parte dell'Amministrazione (Bilancio 2020/2022 e Piano degli obiettivi e della Performance 2020/2022) e l'assegnazione di obiettivi gestionali e strategici alla struttura comunale e conclusa con la rendicontazione sul lavoro svolto e sui risultati raggiunti resa dai Responsabili di Settore, nonché con la compilazione delle schede di valutazione, secondo quanto previsto dal vigente Ordinamento degli Uffici e dei Servizi del Comune di Surano e dall'art. 11 del Regolamento Unico per il funzionamento del Nucleo di valutazione associato;
- il raggiungimento degli obiettivi riportati nel suddetto PDO, nella misura indicata nelle schede di valutazione dei Responsabili, sulla base delle relazioni rese in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi previsti nel Piano degli obiettivi e della performance 2019 e mediante controlli effettuati sui documenti e sui dati dichiarati nelle relazioni, nonché grazie al confronto diretto con i Responsabili ed i dipendenti in merito a quanto riportato nelle relazioni.
- Il corretto funzionamento del sistema di controllo interno, nonché la significativa attuazione degli obiettivi fissati in materia di trasparenza dell'azione amministrativa e prevenzione dei fenomeni corruttivi, che costituiscono specifici obiettivi assegnati dall'Amministrazione trasversalmente a tutti gli uffici;
- la conformità della relazione alle disposizioni contenute nel D.Lgs. 150/2009;
- l'attendibilità dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione;
- la comprensibilità della Relazione, al fine di favorire il controllo sociale diffuso sull'attività e i risultati dell'Amministrazione;

Inoltre,

**DATO ATTO** che:

- le schede di valutazione contengono parametri per la valutazione sia della performance individuale che della performance organizzativa, quest'ultima valutata sulla base del raggiungimento degli obiettivi di ogni settore;
- il livello di raggiungimento degli obiettivi per ciascun valutato è indicato nelle rispettive schede di valutazione, presenti in atti;

### PROPONE

l'erogazione della relativa indennità di risultato ai Responsabili in misura proporzionale al punteggio raggiunto, come di seguito indicato:

RESPONSABILE	PUNTEGGIO ACQUISITO (da 0 a 100)	PERCENTUALE INDENNITA' ( fino al 15% della retribuzione di posizione)
Rag. Angelo Salvatore Merico	98.6	14,79%

Ing. Giacomo Rizzo	97.3	14,60%
--------------------	------	--------

Tutto ciò premesso,

**VALIDA**

la relazione sulla Performance relativa all'anno 2020;

**DEMANDA**

- al Sindaco e alla Giunta Comunale ogni ulteriore valutazione ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato per l'anno 2020;
- agli uffici comunali la pubblicazione del presente verbale nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'Ente.

Letto, confermato e sottoscritto.

San Cassiano/Surano,

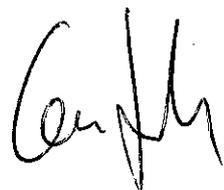
Il Presidente

(Dott.ssa Mariavita Marzotta)



Il componente interno

(Dott. Pierpaolo Tripaldi)



Il componente esterno

(Dott. Santo Fabiano)

