



COMUNE DI ARONA
Provincia di Novara

Organismo Indipendente di Valutazione

*Alla c.a. del Sindaco
del Segretario Generale
dei Dirigenti/Responsabili di Servizio
dei titoli di posizione organizzativa delegati
-Sede-*

Verbale n. 1/2016

Nel giorno 21.04.2016 alle ore 9.30 presso il palazzo comunale si è riunito l'O.I.V. con il seguente ordine del giorno:

1. Validazione Piano delle Performance anno 2015 e valutazioni anno 2015.

		presente	assente
Danilo GRIMALDI	Componente Presidente	X	

L' O.I.V. prioritariamente provvede a seguito di verifica dei dati pubblicati all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente", all'attestazione in merito all'assolvimento di specifici obblighi di pubblicazione per l'anno 2015 (deliberazione CIVIT n. 71/2013).

Successivamente verifica che il Piano delle Performance (Allegato 1), 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*";

L'O.I.V.

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*;

Visto il Regolamento Interno sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

Visto il Regolamento organico del Corpo di Polizia Locale;

Visto il Regolamento per la costituzione e la disciplina dell'Organismo indipendente di Valutazione 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. 267/2000.

Constatato che si rispettano i requisiti si procede alla validazione degli obiettivi al fine della premialità di dirigenti.

Si considerano regolarmente raggiunti gli obiettivi.

L'Organismo Indipendente di Valutazione, viste le disposizioni sopra richiamate, procede alla valutazione dei Dirigenti e del Segretario Generale in relazione all'attività di natura dirigenziale dello stesso, nonché esprime parere favorevole nella valutazione del Segretario Generale sul Comandante della Polizia locale su proposta del Sindaco, ritenendo non necessario il contestuale colloquio con il personale interessato e, pertanto, esprime nel contempo parere tecnico favorevole consultivo ai fini della correlata corresponsione delle indennità di risultato.

Ricorda che eventuali richieste di riesame di tutta o parte della valutazione potranno essere presentate a seguito della consegna della valutazione stessa ponendo all'OIV adeguata motivazione scritta.

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Dott. Danilo GRIMALDI

