



# Comune di Pompiano

piazza S. Andrea, 32 - 25030 POMPIANO (BS)

Tel.: 0309462011

[www.comune.pompiano.brescia.it](http://www.comune.pompiano.brescia.it)

PEC: [protocollo@pec.comune.pompiano.brescia.it](mailto:protocollo@pec.comune.pompiano.brescia.it)

Class. 3.6

Per data e numero di protocollo  
cfr. *segnatura informatica*

## Nucleo di valutazione

### **Verbale n. 1 del 17 gennaio 2017**

Richiamata la deliberazione della Giunta Comunale n. 60 in data 25.09.2014 con la quale è stato nominato il Nucleo di Valutazione, individuandolo nel sottoscritto Segretario Comunale, quale organo monocratico;

Richiamato, altresì, l'art. 28 del vigente Regolamento Comunale di organizzazione degli uffici e dei servizi che disciplina le competenze del Nucleo di Valutazione;

Richiamati, inoltre, i seguenti provvedimenti:

- decreto del Sindaco n. 1/2014 - Prot. n. 0000062 del 08.01.2014, con il quale sono stati nominati i Responsabili delle posizioni organizzative, nonché il decreto del Sindaco n. 1/2015 - Prot. n. 0000620 del 30.01.2015, di ricognizione e conferma delle nomine stesse;
- deliberazione della Giunta Comunale n. 58 del 05.07.2005 con la quale è stata approvata la metodologia di valutazione permanente del personale, al fine dell'attribuzione dell'indennità di produttività e dell'indennità di risultato, integrata con la deliberazione della Giunta Comunale n. 10 del 22.01.2009, in adeguamento alla cosiddetta "Riforma Brunetta";
- deliberazione della Giunta Comunale n. 53 del 04.09.2014 con la quale è stato approvato il PEG operativo 2014/2016, con gli indicatori di performance, la descrizione dei singoli obiettivi da realizzare per ciascuna area, i risultati attesi, i tempi di realizzazione;
- deliberazione della Giunta Comunale n. 20 del 15.03.2016 con la quale è stato aggiornato il Documento Unico di Programmazione 2016-2018 (DUP), approvato dal Consiglio Comunale con la deliberazione n. 19 del 18.04.2016;

Richiamato l'art. 24 del vigente Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, che disciplina come segue il ciclo di gestione ed il piano della performance:

" 1. Il ciclo di gestione della performance di cui all'art. 4 del D. Lgs. n. 150/2009 prevede:

- a) la definizione e l'assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) il monitoraggio in corso di esercizio e l'attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) la misurazione e la valutazione della performance, organizzativa ed individuale;
- e) l'utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) la 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.

2. Nello specifico, il Comune sviluppa, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il seguente ciclo di gestione della performance:

- a) *definizione e assegnazione degli obiettivi, conformi alle caratteristiche definite dal secondo comma dell'art. 5 del D. Lgs. n. 150/2009, attraverso il Piano esecutivo di gestione (PEG) o il Piano dettagliato degli obiettivi (PDO) approvato dalla Giunta Comunale sulla base di quanto contenuto in atti fondamentali adottati dal Consiglio Comunale, quali ad esempio: Bilancio di previsione, Relazione Previsionale e Programmatica, Programmazione Triennale del Fabbisogno di personale, Programmazione Triennale del Piano delle Opere Pubbliche;*
- b) *identificazione delle risorse collegate ai singoli obiettivi in due specifiche modalità:*
  - a. *relazione previsionale e programmatica: analisi dei programmi e dei progetti con particolare attenzione alle fonti di finanziamento;*
  - b. *Piano esecutivo di gestione (PEG) o Piano degli Obiettivi (Pdo): assegnazione delle risorse alle Aree per la piena operatività gestionale;*

*...omissis..*

4. *Alla luce dei commi precedenti e della non diretta applicabilità dell'articolo 10 del D. Lgs. n. 150/2009 alle autonomie territoriali, il piano della performance del Comune è costituito dall'insieme dei documenti programmatori attualmente vigenti ed obbligatori ai sensi del D. Lgs. n. 267/2000, e precisamente:*

- *Linee programmatiche di mandato;*
- *Relazione previsionale e programmatica;*
- *Piano esecutivo di gestione (PEG);*
- *Piano degli obiettivi con gli indicatori di performance (PDO).*

*Il PEG/PDO costituisce sviluppo del piano della performance; deve, quindi, contenere gli obiettivi, le disponibilità di risorse umane e finanziarie suddivise per settore, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa, come meglio precisata dal presente regolamento.*

*Il termine del 31 gennaio previsto dall'articolo 10 del D. Lgs. n. 150/2009 ha un valore meramente indicativo, in quanto le scadenze di dettaglio per gli enti locali sono previste dal D. Lgs. n. 267/2000 e dagli eventuali termini di rinvio ministeriali in merito all'approvazione del bilancio di previsione e dei relativi allegati.*

*L'approvazione del bilancio di previsione e degli allegati da parte del Consiglio Comunale e del Piano Esecutivo di Gestione e del Piano degli Obiettivi da parte della Giunta Comunale costituiscono piena esecuzione di quanto previsto dal D. Lgs. n. 150/2009; non è necessaria, pertanto, una specifica ed apposita deliberazione relativa al piano della performance*

*Non si applicano, altresì, le sanzioni previste dall'articolo 10 del D.Lgs. n. 150/2009, in quanto, con riferimento all'attuale contenuto del D.Lgs. n. 267/2000, non può essere imputata ai dirigenti responsabili dei servizi l'eventuale mancata adozione ed approvazione degli strumenti programmatori come sopra evidenziati.*

*Al termine di ciascun esercizio, e precisamente nell'ambito dell'approvazione del rendiconto della gestione che le autonomie territoriali approvano entro il 30 aprile dell'anno successivo, la Giunta Comunale analizza il grado di raggiungimento della performance organizzativa ed individuale all'interno della relazione al rendiconto prevista dall'ordinamento. Tale analisi costituisce, senza apposita e specifica deliberazione, attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 10 del D.Lgs. n. 150/2009.”;*

Richiamato, altresì, l'art. 37, commi 2 e 3, del CCNL 22.01.2004, il quale prevede che i compensi destinati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi possano essere erogati solo a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati, nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG o negli analoghi strumenti di programmazione degli enti e che il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dal servizio di controllo interno;

Richiamato, infine, il Contratto Collettivo Decentrato integrativo dell'anno 2016, sottoscritto dalla delegazione trattante di parte pubblica e dalle organizzazioni sindacali in data 29.12.2016;

Viste le relazioni dei responsabili di area in merito all'analisi dei programmi e dei risultati conseguiti, nonché degli obiettivi raggiunti nell'anno 2016, anche in relazione alle scadenze previste nel Piano triennale di prevenzione della corruzione;

Dato atto che, attraverso i documenti sopra indicati e sulla base di confronti ed incontri intervenuti tra il Segretario Comunale ed i Responsabili P.O., sono stati verificati i risultati raggiunti dal personale nel corso dell'anno 2016;

Dato atto, altresì, che sono state effettuate le valutazioni del personale da parte dei relativi Responsabili P.O., al fine della liquidazione della produttività 2016, come da relative schede agli atti;

PROCEDE

- ad attestare il conseguimento degli obiettivi, al fine dell'erogazione della produttività 2016 al personale;
- alla valutazione dei responsabili delle posizioni organizzative per l'anno 2016, al fine dell'attribuzione dell'indennità di risultato.

Il sottoscritto dà atto della percentuale di raggiungimento degli obiettivi prefissati, in linea di massima, come appresso indicato:

<b>AREA AMMINISTRATIVA – AFFARI GENERALI</b>	100%
<b>AREA ECONOMICO-FINANZIARIA</b>	100%
<b>AREA TECNICO-MANUTENTIVA E PIANIFICAZIONE DEL TERRITORIO</b>	100%

Tenuto conto dei comportamenti organizzativi dei Responsabili di Area, nonché dei risultati dagli stessi raggiunti, come si ricava dalle schede individuali di valutazione allegate, si individua la retribuzione di risultato come di seguito indicato:

Responsabile	25% sull'indennità
Gavazzoni Maria	100%
Carini Elia	100%
Venturini Angelo	100%

17 gennaio 2017

**IL NUCLEO DI VALUTAZIONE  
SEGRETARIO COMUNALE  
(Dott. Domenico Siciliano)**