



ORGANISMO INDIPENDENTE di VALUTAZIONE

Comune di Calolziocorte (LC)

Monza, data del timbro di firma digitale

In data odierna, presso la sede municipale e con la collaborazione del Segretario Comunale, dott. Giuseppe Parente, l'Organismo Indipendente di Valutazione (di seguito OIV) dott. Massimiliano Mussi verbalizza quanto segue:

1. Metodologia di valutazione del personale delle Aree

L'OIV:

- considerato che l'art. 7 comma 1 del d.lgs. 150/09 prevede che *"le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano ((e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione,)) il Sistema di misurazione e valutazione della performance"*;
- vista la delibera di GC n. **77 del 09.10.2023** di approvazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" dell'Ente, pubblicato in *AT/Performance/ Sistema di misurazione e valutazione della Performance*;
- verificato che il "Sistema di misurazione e valutazione della performance" risulta coerente con le norme di principio espresse dal D.lgs. 150/09 e s.m. ed in particolare secondo gli artt. 16 e 31;

esprime parere vincolante positivo ai principi contenuti nel "Sistema di valutazione e misurazione delle performance" dell'Ente in epigrafe, adottandolo per l'esercizio **2024**.

2. Consuntivazione obiettivi anno 2024

L'OIV ha approfondito gli elementi utili per procedere alla consuntivazione degli obiettivi 2024 costituenti il Piano delle Performance dell'Ente, approvato con deliberazione di GC n. **47 del 04.07.2024 e modificato con deliberazione n. 93 del 30.12.2024** anche in relazione all'allegato elenco documentazione all'avvio del processo di valutazione (**Allegato 1. Documentazione propedeutica**).

L'OIV:

1. premesso che l'art 7 del d.lgs. 150/09 comma 1 stabilisce che le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale, adottando con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance;
2. premesso inoltre che l'art. 10 del d.lgs. 150/09 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;
3. considerato che la performance 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;

4. considerato che l'art. 9 comma 2 del d.lgs. 150/09 definisce i criteri di misurazione e valutazione della performance individuale del personale delle Aree collegata:
 - a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
 - b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi;
5. preso atto:
 - a) degli obiettivi per l'esercizio 2024 assegnati alla struttura con deliberazione di GC sopra indicata;
 - b) del report prodotto dai Responsabili di Area/Settore, attraverso la consuntivazione degli indici/indicatori contenuti nel Piano delle performance;
6. visti i dati quali-quantitativi attesi negli obiettivi contenuti nel Piano delle Performance, comparati con i risultati raggiunti rilevabili dalle relazioni;
7. constatata la coerenza tra il dato atteso e il dato raggiunto;

certifica il raggiungimento degli obiettivi come riportato tabella allegata (**All. n. 2 Consuntivazione obiettivi**).

L'OIV attesta la pubblicazione (risultando necessario il rispetto delle condizioni previste dalla norma in termini di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 40-bis del d.lgs. 165/01, come modificato dal d.lgs. 150/09) del contratto integrativo stipulato con la relazione tecnico-finanziaria e quella illustrativa certificate dagli organi di controllo ai sensi del comma 4 e della correlata comunicazione all'ARAN, nell'apposito DB di pubblicazione contratti decentrati <https://www.contrattintegrativipa.it/>, nonché la relativa pubblicazione in *AT/Personale/Contrattazione integrativa*.

3. Validazione della Relazione sulla Performance anno 2024

Visti:

- la deliberazione di GC **n. 58 del 27.6.2025** di approvazione formale della Relazione sulla performance per l'anno 2024;
- la circolare della FP del 29/3/2018 in merito alla conclusione del ciclo delle performance delle Amministrazioni Pubbliche;

Premesso che la stesura della Relazione sulla performance e che il processo di validazione devono essere ispirati ai principi di:

- | | | | |
|---|---------------|---|--|
| - | trasparenza | - | ragionevolezza |
| - | attendibilità | - | evidenza e tracciabilità |
| - | veridicità | - | verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato |

L'OIV dà atto che il proprio operato si è ispirato ai principi di indipendenza e imparzialità.

Considerato che la validazione della Relazione sulla performance costituisce uno degli elementi fondamentali per la verifica del corretto funzionamento del ciclo della performance e constatato che la validazione è l'atto che attribuisce efficacia alla Relazione ed il punto di passaggio, formale e sostanziale, dal processo di misurazione e valutazione e dalla rendicontazione dei risultati raggiunti e all'accesso ai sistemi premianti, l'OIV rammenta che la validazione della Relazione sulla performance è condizione per l'accesso agli strumenti per premiare il merito.

Quanto sopra osservato, l'OIV valida e dispone che la Relazione sulla performance 2024 (**All. n. 3 RP 2024**) venga pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente per assicurarne la visibilità, in *AT/Performance/Relazione sulla Performance*.

4. Valutazione anno 2024 delle Elevate Qualificazioni

A seguito della consuntivazione degli obiettivi 2024, l'OIV procede alla valutazione delle EQ attraverso le schede di valutazione in vigore (**All. n.4 Schede di Valutazione delle PO – allegato riservato no web**), previa raccolta degli elementi valutativi necessari mediante l'intervista agli "osservatori privilegiati", come disposto dal vigente SMVP.

Esaminati i report di risultato di ciascuna area organizzativa e ravvisata la coerenza dei risultati conseguiti con quelli attesi per ogni obiettivo assegnato, l'OIV prende atto del relativo raggiungimento ai fini della corresponsione delle premialità.

Il punteggio che esprime la performance ottenuta dalle EQ si ottiene dal calcolo della percentuale di raggiungimento complessiva degli obiettivi assegnati e dall'esito della valutazione dei comportamenti manageriali e professionali per l'anno di riferimento, conformemente alle percentuali relative previste dal SMVP vigente

Ciò premesso, l'OIV:

- acquisite le valutazioni del Sindaco e del Segretario in merito ai comportamenti organizzativi agiti da ciascuna EQ;
- effettuata la valutazione sui risultati;

esprime parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2024 dai titolari di Elevata Qualificazione e propone l'erogazione delle relative indennità di risultato secondo il punteggio ottenuto e ravvisabile dalle schede di valutazione allegate al presente verbale, in proporzione al periodo di effettivo svolgimento dell'incarico presso l'Ente.

5. Indicatore annuale di tempestività dei pagamenti Dpcm 22/9/14

L'Organismo Indipendente di Valutazione prende atto che il valore dell'Indicatore annuale di tempestività dei pagamenti anno 2024, calcolato ai sensi del D.P.C.M. 22 settembre 2014, risulta pari a - **8,43**.

Alla luce di tale risultato, si rileva il rispetto del parametro fissato dalla normativa vigente e l'inesistenza dei presupposti per l'applicazione della misura sanzionatoria prevista dall'art. 1, comma 1, del medesimo D.P.C.M., che dispone il taglio del 30% dell'indennità di risultato dei dirigenti/responsabili in caso di valori positivi di tale indicatore.

6. Valutazione del Segretario Comunale

Visti i seguenti provvedimenti:

1. D.lgs. 267 del 18/08/2000;
2. D.lgs. 165 del 30/03/2001;
3. D.lgs. 150 del 27/10/2009.

Evidenziato che l'art. 61, del vigente CCNL dei Segretari comunali, tratta la "Retribuzione di risultato" e testualmente sancisce che:

1. Ai segretari comunali e provinciali è attribuito un compenso annuale, denominato retribuzione di risultato, correlato alla valutazione della performance, la quale dovrà tenere conto anche delle funzioni aggiuntive conferite. I criteri dei sistemi di valutazione della performance sono oggetto di confronto ai sensi dell'art. 34, comma 1 lett. b).

2. Gli enti destinano a tale compenso, con risorse a carico dei rispettivi bilanci e nei limiti della propria capacità di spesa e nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, un importo non superiore al 10% del monte salari erogato a ciascun segretario nell'anno a cui è riferita la valutazione ai sensi del comma 1.

2-bis. Gli enti possono elevare fino al 15% il limite percentuale di cui al comma 2, fermi restando i limiti della propria capacità di spesa ed il rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, nei casi di seguito indicati, limitatamente al periodo di svolgimento delle relative funzioni:

a) segretari di enti con dirigenza;

b) segretari di enti privi di dirigenza a cui sia stato attribuito un incarico per la copertura di posizione apicale dell'ente temporaneamente priva di titolare, formalmente affidato in conformità all'ordinamento di ciascun ente;

c) segretari a cui siano attribuite le funzioni di segretario di una Unione di comuni; d) enti interessati da situazioni di calamità naturale.

Dato atto che:

*1. in data odierna si è costituito il Nucleo per la Valutazione del Segretario per l'anno **2024** ed in assenza del valutato.*

2. l'indennità di risultato è stabilita nella misura del 10% del monte salari del Segretario Comunale, rapportata al periodo di effettivo svolgimento del servizio, come da scheda allegata al SMVP vigente;

Effettuata la valutazione del Segretario Comunale dott. Giuseppe Parente per l'anno **2024** con la scheda allegata (**All. n. 5 Schede di Valutazione del SC – allegato riservato no web**), sentito il Sindaco, l'OIV certifica un risultato finale come da allegata scheda.

L'emolumento dovrà essere rapportato al periodo effettivo di lavoro svolto presso l'Ente.

7. Attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità

La sezione "Amministrazione trasparente" dell'Ente, in attuazione dei dettami contenuti nel d.lgs. n. 33/2013, risulta adeguata e costantemente aggiornata.

Nel rispetto della l. 190/2012 e del d.lgs. 33/2013, l'Ente ha dato attuazione a quanto disposto dalle vigenti norme sulla prevenzione della corruzione e sull'attuazione della trasparenza e integrità, approvando con il PIAO 2024 la sottosezione 2.3 Programmazione rischi corruttivi e trasparenza, documento pubblicato in *AT/Altri contenuti/Prevenzione della corruzione*.

La relazione prodotta a fine anno dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione ha messo in evidenza le misure di contrasto alla corruzione adottate nel corso del 2024, risultando consultabile in *AT/Altri contenuti/Prevenzione della corruzione*.

Le misure obbligatorie sono state inserite nel PIAO 2024 - sottosezione 2.3 Programmazione rischi corruttivi e trasparenza dell'Ente e attuate come previsto, con un buon coinvolgimento della struttura organizzativa.

La sezione *Amministrazione trasparente* presente sul sito istituzionale è stata progressivamente alimentata secondo le indicazioni di ANAC con le necessarie informazioni cui si accede in maniera adeguata: l'OIV nel dettaglio rinvia a quanto

riportato nella propria attestazione sullo stato di conformità agli obblighi di trasparenza al 31.05.2025 di cui alla deliberazione ANAC 192/2025, pubblicata in *AT/Controlli e rilievi sull'Amministrazione/Atti OIV o strutture analoghe*.

8. Attuazione dei controlli interni

Dando seguito a quanto disposto dal D.L. 174/2012, convertito nella L. 213/2012, l'Ente ha approvato il regolamento dei controlli interni ed ha provveduto a svolgere le previste sessioni di controllo relativamente agli atti dell'esercizio 2024, il cui esito risulta globalmente positivo per tutte le Aree/Settori, come si evince dal verbale conclusivo di controllo prodotto dal Segretario.

9. Opportunità di miglioramento

L'OIV segnala all'Ente di valutare l'opportunità di perseguire i seguenti miglioramenti:

- 1) Assicurare l'invio all'OIV del Rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate
- 2) Riattivare il CUG
- 3) Completare il caricamento dati del monitoraggio OOPP MOP-BDAP (**66%**)

L'OIV conclude i lavori e si aggiorna per la prosecuzione delle proprie attività.

L'Organismo Indipendente di Valutazione

dott. Massimiliano Mussi

Documento firmato digitalmente ai sensi d.lgs. n. 82/2005

formato PADES

Disposizioni di pubblicazione e allegati

Documento	Pubblicabile?	Sezione AT
Verbale	SI	<i>Controlli e rilievi sull'Amministrazione/ Atti OIV_NV</i>
Allegato n. 1 Documentazione propedeutica	SI	<i>Controlli e rilievi sull'Amministrazione/ Atti OIV_NV</i>
Allegato n. 2 Consuntivazione obiettivi	SI	<i>Controlli e rilievi sull'Amministrazione/ Atti OIV_NV</i>
Allegato n. 3 Relazione sulla Performance	SI	<i>Performance/Relazione sulla Performance</i>
Allegato n. 4 Schede di valutazione delle EQ – allegato riservato no web	NO	
Allegato n. 5 Scheda di valutazione del SC – allegato riservato no web	NO	