



**COMUNE DI MUSCOLINE**  
(PROVINCIA DI BRESCIA)

**COPIA**

Numero Settoriale 1
Numero Generale 32
Del 08 aprile 2021

**SETTORE - SEGRETARIO**  
**Determinazione n. 1**

**OGGETTO:** Relazione sulla performance dell'ente e delle unità organizzative, valutazione delle posizioni organizzative ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato 2020, verifica dell'attuazione del sistema di valutazione permanente dei Responsabili di Servizio e del personale dipendente.

**IL RESPONSABILE DEL SETTORE**

**RICHIAMATI:**

la deliberazione della giunta comunale numero 50 del 20 giugno 2013 di approvazione del Regolamento del nuovo nucleo di valutazione – sostituzione del precedente OIV;

il decreto sindacale numero 105 del 16 febbraio 2016 con il quale veniva nominato il sottoscritto segretario comunale componente unico del nucleo di valutazione in forma monocratica del Comune di Muscoline;

la deliberazione della giunta comunale numero 25 del 4 aprile 2013 di approvazione del *Regolamento generale delle posizioni organizzative della gestione associata Calvagese della Riviera – Muscoline*.

In ordine alla valutazione della performance organizzativa dell'ente e delle unità organizzative (Relazione sulla performance):

**RICHIAMATI:**

il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 *Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni* e, in particolare:

l'articolo 10. *Piano della performance e Relazione sulla performance* che dispone l'obbligo di adottare entro il 30 giugno un documento denominato "Relazione sulla performance" che evidenzia: "(...) a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio in genere realizzato";

l'articolo 14 *Organismo indipendente di valutazione della performance* il quale dispone che quest'ultimo:

*"a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi;*

*b) comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei conti e al Dipartimento della funzione pubblica;*

*c) valida la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10, a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;*

*d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione con particolare riferimento alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'articolo 9, comma 1, lettera d), nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III, secondo quanto previsto dal presente decreto, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;*

*e) propone, sulla base del sistema di cui all'articolo 7, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III";*

DATO ATTO che:

il sistema di valutazione delle performance, approvato con deliberazione della giunta comunale n. 53 del 9 luglio 2013 e confermato con l'autorizzazione alla sottoscrizione del CDI 2019.2021 (delibera g.c. n. 82/2019) prevede che la valutazione della performance organizzativa venga effettuata confrontando obiettivi assegnati e risultati conseguiti rispetto a quanto stabilito nei seguenti documenti:

- a) linee programmatiche approvate del consiglio dell'ente ai sensi dell'articolo 46, comma 3, del TUEL: deliberazioni del consiglio comunale numero 24 del 28 maggio 2014 e, per il mandato 2019 – 2024, numero 23 del 2 luglio 2019;
- b) Bilancio di previsione e, in particolare, Relazione previsionale e programmatica, bilancio pluriennale, programmazione triennale dei lavori pubblici ed elenco annuale, ora, a seguito dell'armonizzazione contabile, corrispondenti a Bilancio di previsione finanziario 2020-2022, DUP 2020-2022 approvati con deliberazione del consiglio comunale numeri 4 del 21 gennaio 2020 BP, 29 del 16 luglio 2019 DUP e 3 del 18 febbraio 2020 nota di aggiornamento;
- c) PEG e PdO 2020: deliberazione della giunta comunale numero 16 del 18 febbraio 2020;

CONSIDERATO che:

il sistema adottato prevede un PdO sviluppato partendo dai programmi e progetti del DUP ed integrato annualmente con gli obiettivi operativi da PEG. Il Piano individua gli obiettivi ritenuti più significativi fra quelli previsti nei documenti programmatici. Il sistema misura il livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna delle aree nelle quali è articolata la struttura organizzativa, oltre che al segretario comunale. Gli obiettivi sono di sviluppo o di mantenimento e ad essi sono assegnati un peso ed un responsabile, oltre che uno o più collaboratori.

In questo modo, si riesce a monitorare la performance organizzativa a più livelli, in particolare, nel rispetto del decreto 150/2009, ad avere:

- la valutazione della performance complessiva dell'ente attraverso la valutazione della performance delle unità organizzative in cui è articolato con la misurazione del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna di esse;
- la valutazione della performance individuale dei singoli dipendenti con la misurazione del contributo fornito da ciascuno di essi, in base al confronto fra le attese dell'organizzazione ed il risultato effettivo conseguito, garantendo equità e coerenza rispetto agli obiettivi prefissati dall'organizzazione.

Il Sistema adottato è caratterizzato da:

- stretto collegamento fra la performance organizzativa e la performance individuale. La valutazione di ciascuna unità organizzativa è posta alla base della valutazione individuale del personale che vi lavora, della posizione organizzativa che la dirige e del segretario comunale;
- compattezza ed omogeneità, in quanto tutto il personale, incaricato di funzioni dirigenziali e non, è valutato con gli stessi meccanismi;

PRESO ATTO della verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai responsabili, come esposti nelle allegare schede, dalle quali si evince una percentuale di realizzazione per l'anno 2019 del 93,75%;

in ordine alla Performance dei Responsabili dei titolari di Posizione organizzativa, Responsabili di Area:

vengono compilate le schede di valutazione, depositate agli atti d'ufficio, per i seguenti dipendenti titolari di posizione organizzativa:

- Gianluca Calzoni, responsabile dell'Area ragioneria e tributi, nominato con decreto sindacale numero 132 del 16 agosto 2019 e in servizio sino al 31 gennaio 2020;
- Silvia Zambelli, responsabile dell'Area ragioneria e tributi, nominata con decreto sindacale numero 136 del 28 gennaio 2020;
  
- Renato Rizzi, responsabile dell'Area tecnica, nominato con decreto sindacale numero 130 dell'1 agosto 2019 sino al 31 luglio 2022;

le sezioni della scheda *Realizzazione degli obiettivi di PEG assegnato e Coerenza con gli indirizzi dell'amministrazione* sono compilate tenendo conto del raggiungimento degli obiettivi assegnati dalla giunta comunale con il citato PDO 2020;

tali schede danno luogo alle seguenti indennità di risultato lorde, esclusi oneri a carico dell'ente:

Gianluca Calzoni:	euro 100,00;
Silvia Zambelli:	euro 2.085,00;
Renato Rizzi:	euro 1.870,00;

tutto ciò premesso,

#### DETERMINA

1. di approvare i richiami, le premesse e l'intera narrativa quali parti integranti e sostanziali del dispositivo;
2. di approvare la Relazione sulla performance 2020, secondo le schede allegare alla presente, che evidenzia un grado di realizzazione degli obiettivi assegnati alla struttura del 93,00%;

3. di liquidare e pagare ai titolari di posizione organizzativa le retribuzioni di risultato lorde indicate in narrativa;
4. di attestare, in ordine alla verifica dell'attuazione del sistema di valutazione permanente dei Responsabili di Servizio e del personale dipendente, che il sistema di valutazione permanente dei Responsabili di Servizio e del personale dipendente è correttamente attuato e utile al conseguimento degli obiettivi strategici dell'amministrazione nell'ottica del miglioramento continuo dell'azione amministrativa in termini di efficacia ed efficienza.

---

Il Responsabile del servizio, esprime regolare parere tecnico ed assume la determinazione come innanzi riportata.

Lì, 08/04/2021

Il Responsabile del servizio

F.to LO PARCO ANNALISA

---

**Visto:** per la regolarità contabile  
attestante la copertura finanziaria

Lì, 08 aprile 2021

IL RESPONSABILE DI RAGIONERIA

F.to ZAMBELLI SILVIA

La presente determinazione è divenuta esecutiva dalla data di apposizione del suddetto visto di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria.

---

La presente determina, ai fini della pubblicità degli atti e della trasparenza, viene pubblicata il giorno 08 aprile 2021 all'Albo Pretorio Online, ove rimarrà pubblicata per 15 giorni consecutivi.

Lì, 08 aprile 2021

Il Responsabile del servizio

F.to LO PARCO ANNALISA

---

**COPIA CONFORME**

Copia conforme all'originale in carta libera ad uso amministrativo, li \_\_\_\_\_

Il Responsabile del Servizio  
LO PARCO ANNALISA

“Documento firmato digitalmente ai sensi e per gli effetti di cui all'art.23ter del D.Lgs. n.82 del 7 marzo 2005 – Codice dell'Amministrazione Digitale. Tale documento informatico è memorizzato digitalmente su banca dati del Comune di Muscoline”