

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Visto il decreto del Sindaco n. 6 del 19-03-2024, con il quale il sottoscritto Dott. Marco Sandrini è stato nominato Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) in composizione monocratica, per il periodo intercorrente dal 02.04.2024 al 01.04.2027.

Visto l'art. 19 del D.Lgs. n. 150/2009, così come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017, che recita:

Il contratto collettivo nazionale, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance ai sensi dell'articolo 40, comma 3-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, stabilisce la quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale e fissa criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'articolo 9, comma 1, lettera d), corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati.

Visto l'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, che stabilisce quanto segue: *“Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190”.*

Richiamato il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi del Comune di Ponte San Pietro, approvato con deliberazione di G.C. n. 210 del 09.11.2023, e in particolare il comma 6 dell'art. 81 “Organismo Indipendente di Valutazione della performance (O.I.V.)”:

“6. L'O.I.V.:

- a) propone alla Giunta, con il supporto del servizio interno competente, il sistema di valutazione della performance elaborato con il contributo della struttura e delle organizzazioni sindacali, e le sue eventuali modifiche periodiche;
- b) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
- c) comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione;
- d) valida la rendicontazione di cui all'art. 84 del presente Regolamento e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;
- e) supporta la funzione decisionale della Giunta Comunale nella ponderazione, valutazione e graduazione delle posizioni dei Responsabili di Settore;
- f) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi, secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- g) propone, sulla base del sistema di valutazione adottato dall'Ente, al Segretario Generale la valutazione annuale dei Responsabili di Settore e l'attribuzione ad essi dei premi di risultato;
- h) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione di cui all'art. 13 del D.Lgs. n. 150/2009;
- i) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui al Titolo II del D.Lgs. n. 150/2009;
- k) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.”

Preso atto che all'interno del PIAO sono assorbiti ed integrati una serie di documenti di programmazione, i cui adempimenti sono stati soppressi con D.P.R del 30 giugno 2022, tra i quali

figura il Piano della Performance di cui all'art. 10, comma 1, lett. a) e comma 1 ter del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

Dato atto, altresì, che il PIAO ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce, in particolare, gli obiettivi programmatici e strategici della performance, secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa e gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa, nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione.

Considerato che, per effetto delle suddette disposizioni, questo Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) è chiamato a validare il Piano della Performance formalmente recepito nell'ambito del PIAO.

Ricevuto, con prot. n. 6538 del 12/03/2025, la Sottosezione 2.02.01 "*Obiettivi di Performance*" e 2.02.02 "*Sistema di valutazione della Performance*", nonché l'allegato 1, del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) 2025- 2027 del Comune di Ponte San Pietro.

Esaminati i citati documenti e verificato i requisiti seguenti:

- a) chiarezza e completezza nella rappresentazione della performance organizzativa attesa, in coerenza con le disposizioni dell'art. 8 del D.Lgs. 150/09, e s.m.i.;
- b) coerenza dei contenuti della Sottosezione 2 con i contenuti del piano programma e della programmazione finanziaria e di bilancio dell'ente, in linea con quanto previsto dall'art. 4, c. 1 del D.Lgs. 150/09, come modificato dal D.Lgs. 74/17;
- c) rispetto dei criteri previsti dall'art. 5, c. 2 del D.Lgs. 150/09, nella definizione degli obiettivi e delle performance attese;
- d) coerenza tra gli obiettivi in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione e quelli indicati nella Sottosezione 2 (art. 44, c. 1 D.Lgs. 33/13).

Preso atto che con deliberazione di Giunta Comunale n. 34 del 15.03.2010 è stato definito il sistema di valutazione del personale non dirigente, prevedendo due distinte schede di valutazione a seconda che riguardi personale con incarico di elevata qualificazione o meno.

In relazione alle verifiche effettuate, l'OIV in forma monocratica

VALIDA

la struttura e i contenuti della Sottosezione 2.02.01 "*Obiettivi di Performance*", 2.02.02 "*Sistema di valutazione della Performance*" del PIAO 2025 – 2027 e l'allegato 1 secondo quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance vigente e preliminarmente all'approvazione da parte della Giunta Comunale, e conferma il sistema di valutazione vigente per tutto il personale in servizio.

Ponte San Pietro, lì 14.03.2025

L'Organismo Indipendente di Valutazione
Dott. Marco Sandrini

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del
D.Lgs 82/2005 s.m.i. e norme collegate