

- ai sensi dell'art. 10 dello stesso C.C.N.L. 1999 a ciascuno dei responsabili così individuati viene riconosciuta una indennità di funzione oltre che prevista una indennità di risultato, nella misura massima del 25% dell'indennità di posizione, quest'ultima da corrispondere a seguito di valutazione annuale;
- l'art. 107, comma 3, lettera d) e comma 5 del D. Lgs. 18.8.2000 n. 267 che attribuisce ai dirigenti l'adozione degli atti gestione, ivi compresi quelli di assunzione di impegni di spesa;
- l'art. 109, comma 2, del sopraccitato D. Lgs. 267/2000 che dispone che nei comuni privi di personale di qualifica dirigenziale le funzioni di cui all'art. 107, commi 2 e 3 spettano ai responsabili degli uffici o dei servizi;
- Viste le deliberazioni del Consiglio Comunale e della Giunta di approvazione del Bilancio 2017, del PEG 2017 e successive variazioni come da elenco allegato al presente verbale.
 - 1) Esaminati gli obiettivi gestionali per l'anno 2017 a costituire il Piano delle Performances 2017/2019 unitamente al P.E.G. 2017 assegnati a ciascuna P.O. /Responsabile di Servizio e suddivisi in Strategici/Operativi e Obiettivi di Mantenimento, definiti dall'Amministrazione e accettati senza riserve o rilievi dalle P.O., approvati con deliberazione GC n.60/2017, integrati con le successive variazioni al Bilancio 2017 e al corrispondente PEG. Preso atto che i predetti obiettivi 2017 sono stati approvati con verbale del Nucleo di Valutazione n. 2 del 10/11/2017 e assegnati ai Responsabili di Servizio, ai quali spetta la gestione amministrativa, finanziaria e tecnica dell'ente mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e controllo, ai sensi del predetto articolo 107, comma 1, del D. Lgs. 267/2000; Preso atto che il Piano della Performance 2017 include, altresì, obiettivi di Performance di Ente come approvato dalla Giunta comunale e indicato in allegato alla relazione conclusiva della Performance approvata dalla Giunta.
Esaminata la deliberazione della Giunta Comunale n. 147/2017, integrativa della Giunta comunale n. 60/2017 di approvazione del Piano della Performance anni 2017/2019 unitamente al PEG, che rivedendo le fasce di raggiungimento obiettivi annuali precedentemente stabilite per l'anno 2016 così stabiliva per l'anno **2017**:
 - con una valutazione inferiore al 60% non viene erogata nessuna indennità;
 - con una valutazione dal 61% all'80% viene erogata indennità nella misura del 50%;
 - con una valutazione dall'81% al 90% viene erogata indennità nella misura del 80%;
 - con una valutazione dal 91% al 96% viene erogata indennità nella misura del 90%.
 - con una valutazione dal 97% al 100% viene erogata indennità nella misura del 100%.

2) Considerato che la delibera della Giunta Comunale n. 214/2016 – P.P. triennio 2016/2018 di conferma schede di valutazione già individuate per le annualità pregresse e contenuti del PEG quale Piano della Performance 2016 stabiliva, stante l'assenza di apposita disposizione regolamentare contenente idonei criteri di attribuzione dei compensi/indennità di risultato alle P.O., così:

- “l'indennità viene erogata in relazione alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi nell'anno sulla base dei seguenti parametri:
- a) con una valutazione inferiore al 50% non viene erogata nessuna indennità;
 - b) con una valutazione dal 51% all'80% viene erogata indennità nella misura del 50%;
 - c) con una valutazione dall'81% al 95% viene erogata indennità nella misura del 80%;
 - d) con una valutazione dal 96% al 100% viene erogata indennità nella misura del 100%.”

3) Il Nucleo, esaminati i criteri sopra indicati fissati per l'anno 2017 dall'Amministrazione in apposito provvedimento e, tuttavia, considerato che il nuovo sistema della valutazione della Performance 2017, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 147 del 10 ottobre 2017, sotto il duplice profilo di legittimità e di merito, non risulta applicabile limitatamente alle nuove fasce individuate, in quanto la data di assunzione – a ottobre ovvero in prossimità di fine esercizio – risulta incompatibile con l'applicazione dei siffatti criteri nel medesimo anno in cui vengono definiti, poiché risulta carente il requisito fondante della preventiva informazione al personale interessato e alle OO.SS. sin dalla approvazione dell'inizio del ciclo di performance annuale in uno con il PEG.

Per tali ragioni il Nucleo ritiene maggiormente aderente ai principi di legittimità e di opportunità, anche ad evitare eventuali fondati ricorsi degli interessati, l'adozione della stessa metodologia già vigente per l'anno 2016 approvata con GC 214/2016 come sopra riportata.

Tuttavia, a parte quanto appena evidenziato, il Nucleo di Valutazione a seguito di attenta disamina delle relazioni sugli obiettivi anno 2017 rese dai Responsabili di Servizio in corrispondenza degli obiettivi anno 2017, rileva alcune carenze/incompletezze, le cui relazioni devono essere integrate fornendo al Nucleo i necessari elementi per una corretta e completa valutazione.

Tutto ciò premesso e considerato, il Nucleo

PRENDE ATTO

ai fini della validazione della relazione della Performance e relativa chiusura del Ciclo della Performance, che occorre acquisire agli atti opportune delucidazioni e integrazioni a quanto precedentemente depositato, da parte dei Responsabili dei Servizi Lavori Pubblici e Polizia locale, relativamente al raggiungimento degli obiettivi anno 2017 e, quindi,

PROCEDE

a richiedere ai due Responsabili integrazione motivata alla relazione 2017 del proprio settore e a rinviare la disamina e validazione degli obiettivi 2017 di tutte le P.O. a prossima seduta del Nucleo di Valutazione a intervenuto deposito di quanto richiesto.

Arcisate 5 luglio 2018

Dott.ssa Vania PESCARIN

Dott.ssa Carmela LOZIETTI

