



## CITTA' DI SAN GIULIANO MILANESE

### ORGANISMO INDIPENDENTE VALUTAZIONE PERFORMANCE

*Verbale n. 1 del 13 settembre 2017*

Con decreto Sindacale n. 19 del 05 settembre 2017 è stato nominato l'Organismo indipendente di misurazione e valutazione Performance per il triennio 2017/2019.

Il Presidente, dopo le presentazioni di rito, comunica che si è reso necessario anticipare alle ore 11,30 - rispetto all'orario programmato delle ore 14,00 - la propria presenza presso la segreteria di supporto al fine di far predisporre la documentazione utile per gli oggetti da trattare.

*In via preliminare,*

- a) viene firmato dai componenti OIV il citato decreto quale formale ricevuta. La componente dr.ssa Morello comunica di aver già formalizzato la relativa accettazione; i componenti Corrado e Sala formalizzano, seduta stante, l'accettazione con "rinvio" alle determinazioni collegiali risultanti dal presente verbale;
- b) viene formalizzata e consegnata, da ciascun componente, la dichiarazione di insussistenza cause di inconferibilità e la dichiarazione di insussistenza cause di incompatibilità, ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. n. 39/2013, da riprodurre annualmente.

Successivamente, viene presa cognizione del:

- vigente "Sistema di valutazione della performance" del personale dirigente;
- vigente "Sistema di valutazione della performance" del personale di Posizione organizzativa e relativa scheda-rapporto di valutazione annuale individuale;
- vigente "Sistema di valutazione delle Posizioni dei soggetti incaricati di P.O."
- vigente "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi".

Viene invitata la dr.ssa Beretta Lucia, responsabile servizio controlli interni, a illustrare gli adempimenti realizzati rispetto a quanto previsto dal "ciclo della Performance 2017".

La stessa fornisce ulteriore documentazione relativa a:

- D.U.P. 2017/2019 "Programmi e Obiettivi operativi"
- P.E.G. 2017 suddiviso per Settori e Servizi.

Alla luce delle informazioni acquisite e degli atti approvati, dall'esame-analisi preliminare della documentazione sopra elencata, il Collegio unanime rimette alla ponderazione del Sig. Sindaco e degli Organi di direzione politica le seguenti criticità organizzative-ambientali finalizzate al perseguimento delle finalità ("Mission") previste dall' Ordinamento e dall' Amministrazione comunale e al buon funzionamento dell'OIV:

- 1) *Ambito organizzativo*: necessita supportare l'OIV, così come previsto dall'art. 14 del d.lgs n. 150/2009, con servizio di segreteria (*n. 1 titolare, n. 1 supplente*) tecnico-amministrativa caratterizzato da capacità amministrative/tecnico/informatiche, da disponibilità professionale durante l'orario di servizio e, all'occorrenza in caso necessità ed urgenza fuori orario di servizio, a cui *trasferire competenze, conoscenze* in tema di Performance; l'adeguatezza e l'idoneità potranno essere verificate con incarico trimestrale, salvo conferma. Con tale metodo organizzativo si realizza "un servizio permanente", anche con il ricorso al criterio della rotazione, nell'interesse dell'Ente e dell'accrescimento professionale di due dipendenti.  
Si chiede, altresì, di individuare un ufficio - attrezzato di Pc e stampante- ove abitualmente tenere le adunanze collegiali e gli incontri-audizioni del personale/amministratori.
- 2) *Criticità organizzative-ambientali*: anche su condivisione del Sig. Sindaco i citati "Sistemi" non risultano adeguati rispetto alle previsioni del legislatore ed ai criteri previsti dall'ANAC, ora Dipartimento F.P., nell'ultimo decennio.  
Viene chiesto all'OIV un impegno-disponibilità straordinaria ed urgente per impostare, condividere, approvare ed implementare nuovi ed aggiornati "Sistemi" di normazione per materia, entro il primo trimestre dell'esercizio 2018.
- 3) *Non risulta essere stato approvato il "Piano della Performance" triennale o annuale*, né definiti ed assegnati gli Obiettivi strategici individuali e trasversali 2017. Gli stessi sono descrittivamente desumibili dal D.U.P. 2017 e dal P.E.G. 2017.  
Si rende necessario ed urgente adempiere alla formalizzazione di tali atti di programmazione, presupposti inderogabili per la rendicontazione puntuale dei risultati perseguiti e per la erogazione delle retribuzioni di risultato ai dipendenti, alle P.O. e ai dirigenti.  
L'OIV si rende disponibile a supportare la Direzione politica e la struttura interna mettendo già a disposizione un modello-scheda (*allegata*) che sintetizza, in modo semplice ma esaustivo, gli elementi essenziali ai fini della definizione, misurazione e valutazione degli Obiettivi strategici individuali e trasversali (c.d. performance organizzativa).  
Le suddette criticità e l'urgenza-eccezionalità degli adempimenti sopra emarginati vengono condivisi in un incontro contestuale con il Sig. Sindaco, oltre al preliminare e rituale saluto di insediamento e ringraziamento per la fiducia professionale riposta con il decreto di nomina.
- 4) Tenuta in debita, doverosa considerazione la situazione finanziaria in cui versa il Comune, l'OIV unanime sottopone, altresì, alla ponderazione del Sig. Sindaco e agli Organi di Direzione politica, la seguente criticità motivata e circostanziata da parametri oggettivi, interni e esterni e finalizzata sia ad un rapporto di collaborazione leale, duraturo e proficuo, che ad un puntuale ed efficiente svolgimento delle funzioni e dei compiti dell'O.I.V, ferma restando la priorità e l'inderogabilità degli adempimenti richiesti e connessi all'adeguamento dei sopra citati "Sistemi" .  
Il compenso annuo prefissato per ciascun componente OIV risulta palesemente sproporzionato (in negativo) rispetto ai seguenti *parametri oggettivi*:
- a) Dimensione e complessità organizzative del Comune (abitanti circa 40.000) – Dipendenti in servizio circa n. 150.

Il "benchmarking" sui compensi corrisposti presso OIV o NdV di Enti locali e altre P.A. porta a sottoporre alla Sua ponderazione ed a quella degli Organi di direzione politica l'inadeguatezza (spropositata) del compenso fissato rispetto ai Comuni e alle P.A. di pari dimensione e complessità organizzativa e, invece, l'allineamento del compenso rispetto a quello corrisposto in Comuni di piccole dimensioni (2.000-5.000 abitanti) e di modesta complessità organizzativa.

b) Compenso annuale, oltre al rimborso spese vive e di viaggio, corrisposto al Collegio dei Revisori dei conti del Comune, tenuto conto degli adempimenti, delle responsabilità e del numero adunanze dello stesso Organo.

Si segnala, altresì, la mancata previsione di adeguata maggiorazione a favore del Presidente dell'OIV a cui competono compiti e responsabilità aggiuntive, interne e esterne, in analogia (par condicio) a quanto previsto dall'Ordinamento per la Presidenza di qualsiasi Organo collegiale, compreso Collegio dei revisori dei conti e Presidenza del Consiglio comunale.

c) Compenso corrisposto all'OIV nell'ultimo decennio per compiti e funzioni istituzionali/ordinarie.

Viene programmata un'adunanza ed incontro tra Sindaco, OIV, Assessori disponibili, Dirigenti, P.O. per la definizione e formalizzazione degli obiettivi strategici individuali e trasversali esercizio 2017 per: **martedì 26 settembre 2017, dalle ore 14,00.**

Successivamente si tiene un incontro tra Sindaco, Presidente OIV e Dirigente ufficio tecnico finalizzato a concertare linee operative per la definizione del Piano individuale Performance 2017.

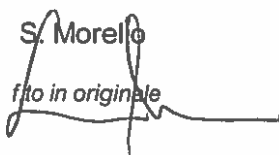
Il presente verbale va partecipato al Sig. Sindaco e archiviato a cura della segreteria di supporto, (da nominare), nella Sezione Amministrazione trasparente, Personale, link OIV, con creazione specifica cartella "Verbalì adunanze".

La seduta viene sciolta alle 17,30.

**Allegato:** "Modello scheda Obiettivi strategici performance 2017" (da anticipare via e-mail al sig. Sindaco e a ciascun componente OIV).

Letto, confermato e sottoscritto in forma digitale.

S. Morello  
f.to in originale



S. Corrado  
f.to in originale



3

M. Sala  
f.to in originale

