

# COMUNE DI TERNO D'ISOLA

## PROVINCIA DI BERGAMO

### Organismo Indipendente di Valutazione



*Alla c.a. del Sindaco  
Segretario comunale  
titolari di Elevate Qualificazioni*

Il giorno 30 marzo 2026, in separata sede, si è riunito in seduta sul seguente ordine del giorno:

#### **1. Validazione del Piano delle Performance 2026– sottosezione 2.2 PIAO**

L'Organismo Indipendente di Valutazione, verifica che il Piano delle Performance 2026 in fase di approvazione da parte della GC nella seduta programmata per il giorno 31 cm, sia coerente:

- con quanto previsto dall'art. 4 comma 2 del Dlgs. 150/09 e s.m.i., ovvero adeguato alla corretta applicazione del ciclo di gestione della performance articolata nelle seguenti fasi
  - "a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;*
  - b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;*
  - c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;*
  - d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;*
  - e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;*
  - f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi."*
- con i criteri espressi nell'art. 5 comma 2 del D.lgs 150/09 in merito alla definizione di obiettivi ovvero
  - a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;*
  - b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;*
  - c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;*
  - d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;*
  - e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe (benchmarking);*
  - f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;*
  - g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.*

- con quanto previsto dall'art. 9 del Dlgs 150/09 commi 1 e 2 ovvero "*Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale*"
- con quanto previsto dalla vigente normativa in materia di prevenzione corruzione e Trasparenza, in particolare con quanto disposto dalla deliberazione N. 831/2016 ANAC, e che valuta la coerenza tra gli obiettivi strategici del Dup e quelli gestionali del Peg / Piano delle Performance con il PTPCT dell'Ente.
- con quanto previsto dall'art. 80 comma 2 lettera a) del CCNL del 16.11.2022 ovvero "*Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:*
  - a) *premi correlati alla performance organizzativa;*
  - b) *premi correlati alla performance individuale*".(.....);
- rilevano attenzione fattiva nella predisposizione di opportuni obiettivi relativi a:
  - prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza;
  - rispetto dei tempi medi di pagamento;
  - formazione continua ed accessibilità.

L'OIV attesta che tali obiettivi sono gli unici su cui, a seguito di certificazione sul raggiungimento del risultato atteso, si procederà alla liquidazione della produttività.

**L'Organismo indipendente di valutazione**

Elisabetta Pandolfo

