

# COMUNE DI PIEVE A NIEVOLE (Provincia di Pistoia)

## Nucleo di Valutazione del Comune di Pieve a Nievole

Verbale n. 1 del 26.04.2018

**OGGETTO:** Performance anno 2017, referto conclusivo anno 2017 ai sensi dell'art. 37 comma 3 del CCNL 22.01.2004 e del Sistema di valutazione delle performance approvato con Deliberazione GC n. 21 del 27/03/2013. Proposta valutazione anno 2017 e validazione obiettivi 2018.

**Performance organizzativa 2017: asseverazione e referto conclusivo**

Oggi 26.04.2018 alle ore 12.30, il Nucleo di Valutazione nelle persone di:

- 1) Signora Carla Mazzoncini - Presidente;
- 2) Signora Marzia Lupori - Membro esterno;
- 3) Dott.ssa Ilaria Luciano- Membro, Segretario Generale del Comune di Pieve a Nievole;

Preso atto di aver ricevuto le relazioni a consuntivo, redatte da tutti i Responsabili di Settore (Posizioni Organizzative), relative al raggiungimento degli obiettivi assegnati per l'anno 2017, redatte come indicato nel nuovo sistema di valutazione delle performance, approvato dalla G.C. il 27/03/2013 con atto n. 21, esecutivo;

Viste le note integrative allegate alle schede 2B grado di realizzazione (Parametro 02) con le quali i Responsabili giustificano lo scostamento fra le previsioni iniziali e quelle finali;

Presa visione delle stesse e verificato il raggiungimento degli obiettivi assegnati;

Premesso che l'art. 7 del D.lgs. 150/09, comma 1, stabilisce che le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa ed individuale, adottando con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione delle performance;

Premesso inoltre che l'art. 10 del D.lgs. 150/09 definisce che, al fine di assicurare la qualità, comprensibilità, ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche redigono annualmente un documento programmatico, denominato Piano delle Performance;

Considerato che la produttività è finalizzata a remunerare i dipendenti che forniscono prestazioni aggiuntive, tangibili e concrete, atte a migliorare l'organizzazione, e che da questo miglioramento risulta il ritorno di investimento che l'ente riceve erogando la produttività collettiva;

Handwritten signature and initials on the right margin, including a large signature and the initials 'HLR' and 'LUC'.

Considerato che l'art. 9, comma 2 del D.lgs. 150/09 definisce i criteri di misurazione e valutazione della performance individuale del personale dei livelli collegata:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance del Settore, ovvero unità organizzativa di appartenenza;
- c) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi;

Preso atto dei risultati raggiunti con le attività indicate, da intendersi come valutazione della Performance Organizzativa, sono stati oggetto di valutazione complessiva;

Visti i dati quali - quantitativi attesi negli obiettivi comparati con i risultati raggiunti rilevabili dalle relazioni;

Constatata la coerenza tra il dato atteso ed il dato raggiunto;

Ciò posto, il Nucleo di Valutazione, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 del D.lgs. n. 150/2009, e del Nuovo Sistema di Valutazione delle performance, approvato dalla G.C. il 27/03/2013 con atto n. 21, esecutivo, assevera, ovvero valida gli allegati report di valutazione rinvenibili nella relazione finale delle performance all'interno del PDO/PERFORMANCE 2017.

Successivamente propone al Sindaco le schede di misurazione e valutazione individuale delle competenze e comportamenti delle P.O. anno 2017.

#### **Proposte obiettivi 2018: validazione**

Il Nucleo infine verifica le proposte degli obiettivi per l'anno 2018 ritenendoli validi e strategici.

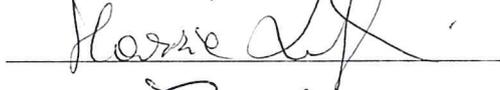
Letto, confermato e sottoscritto.

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

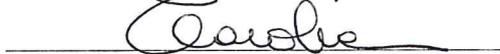
Carla Mazzoncini



Marzia Lupori



Ilaria Luciano



Si trasmette il presente verbale al Sindaco e all'ufficio personale per i successivi provvedimenti di competenza.