

## COMUNE DI PIVE A NIEVOLE – PROVINCIA DI PISTOIA

Nucleo di valutazione del Comune di Pieve a Nievole

Verbale del 18 Maggio 2013

OGGETTO: Asseverazione, ovvero Validazione performance anno 2012, referto conclusivo anno 2012 ai sensi art. 37 comma 3 del ccnl 22.01.2004 e proposta valutazione anno 2012.

### **Performance organizzativa 2012: asseverazione e referto conclusivo**

Oggi sabato 18 maggio 2013, il Nucleo di Valutazione nelle persone di:

- 1) Dottor Sossio Giordano, Presidente, già Segretario Generale del Comune di Pieve a Nievole;
- 2) Signora Carla Mazzoncini, membro esterno;
- 3) Dottor Riccardo Narducci, membro, già Revisore Unico dei Conti 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 2012, redatte nell' apposito spazio individuato all' interno del PDO/PIANO DELLE PERFORMANCE 2012, approvato dalla G.C. il 10 ottobre 2012 con atto n. 110, esecutivo, sulla base dello schema suggerito dallo scrivente Nucleo;

Presa visione della stessa 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;

Considerato che l' art. 9, comma 2 del D. Lgs. 150709 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 che l' Ente, per l' anno 2012, nella deliberazione G.C. del 29 Agosto 2012, n. 91, esecutiva, avente ad oggetto: "Recepimento delle disposizioni contenute nel D. Lgs. 141/2011 in merito alla sospensione dell' applicazione delle fasce di merito per la premialità", il cui contenuto è stato condiviso dal presente Nucleo, tra le altre cose ha detto che..... "l'erogazione del premio correlato alla performance dei lavoratori del comparto, verrà attribuito in base al previgente metodo di valutazione del personale dipendente, in quanto si ritiene non presenti incompatibilità con quanto preteso dalle innovazioni normative in materia di performance e merito, considerando che il sistema di valutazione tiene conto di cinque parametri, ad ognuno dei quali è implicitamente attribuito un valore massimo di 20 punti.....omissis..... anche per il personale titolare di posizioni organizzativa resta in vigore la previgente correlazione tra valutazione e percentuale di risultato approvata con deliberazione di giunta comunale n. 68 del 22.06.2000, in quanto, anche in questo caso, non si rileva incompatibilità con quanto preteso dalle innovazioni normative in materia di performance e merito.", sistema di valutazione che dall' anno 2013 si è ritenuto di rendere ancora più rispondente alle nuove esigenze, con l' approvazione del "Nuovo sistema di valutazione delle Performance" suggerito dallo scrivente Nucleo, giusta deliberazione G.C. del 27 marzo 2013, n. 21, esecutiva, ;

Preso atto dei risultati relazionati dai Responsabili di P.O.;

Considerato che i risultati raggiunti per 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 e il dato raggiunto;

Autorizza le P.O. a liquidare i compensi incentivanti ai propri collaboratori sulla base delle valutazioni individuali a cura di ogni Responsabile di Settore per il personale a ciascuno assegnato;

Esaminati gli atti richiamati, il Nucleo di Valutazione rileva il raggiungimento degli obiettivi complessivi sostanzialmente al 100%;

Ciò posto, il Nucleo di Valutazione, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 del D. Lgs. N. 150/2009, **assevera, ovvero valida** gli allegati report di valutazione rinvenibili nella relazione finale delle PERFORMANCE all' interno del PDO/PERFORMANCE 2012, e dispone la loro trasmissione, unitamente al presente verbale alla Giunta Comunale per una presa d' atto della performance organizzativa complessiva e degli eventuali scostamenti che invece ritenesse di rilevare nel perseguimento degli obiettivi prefissati.

### **Proposta valutazione individuale comportamenti P.O. anno 2012**

Si dà atto che si procede a predisporre una proposta di valutazione individuale delle P.O. stesse, da sottoporre alla Giunta Comunale come stabilito dal Sistema permanente di valutazione in vigore per l' anno 2012.

Tale proposta è sintetizzata nelle allegate schede individuali di valutazione relative all' anno 2012.

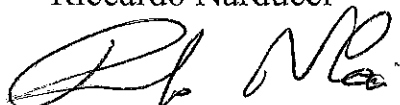
Letto, confermato e sottoscritto.

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Sossio Giordano



Riccardo Narducci



Carla Mazzoncini

