

# COMUNE DI CORREZZOLA

Provincia di Padova

## *Nucleo di Valutazione della Performance*

L'anno duemilaventi, addì undici del mese di novembre, alle ore 17.00 nella sede comunale, a seguito di convocazione del Segretario Comunale si è riunito il Nucleo di Valutazione (N. di V.) composto dal Segretario Comunale e dai componenti esterni nominati con Decreto del Sindaco nr. 23 del 30/9/2020, nelle persone dei signori:

1.	Cartisano Pier Paolo, Presidente;
2.	Silvia Nardo, Componente esterno;
3.	Rostellato Alessandro, Componente esterno;

Si procede con gli argomenti all'ordine del giorno:

- 1) Accertamento dell'avvenuta deliberazione della Giunta Comunale n. 74 del 04/11/2020 sulla ricognizione degli obiettivi di PEG/performance 2019
- 2) Presa d'atto delle valutazioni sul personale anno 2019 espresse dai Responsabili di Posizione con verifica della correttezza della procedura di misurazione;
- 3) Valutazione dei Responsabili di Settore, titolari di Posizione Organizzativa anno 2019 e verifica raggiungimento obiettivi di PEG/performance;
- 4) Giudizio sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione;

1) Si accerta che gli obiettivi di PEG/performance sono stati formalizzati con apposita deliberazione, non essendo stati allegati alla delibera G.C. nr. 24 del 15/03/2019 per mero errore materiale.

2) Si procede all'esame delle valutazioni espresse sui propri collaboratori dai Responsabili di Posizione. Ciò in applicazione della metodologia di valutazione approvata con deliberazione di G.C. n. 104 del 10/12/2015. I componenti vengono informati dal Segretario Comunale sullo stato dell'organizzazione interna. Si accerta un discreto funzionamento del sistema, in conformità ai principi previsti dal D.Lgs. 150/2009.

Le valutazioni del personale si sono basate anche su una lista di 10 comportamenti organizzativi. Dalla qualità dei comportamenti e dal livello di raggiungimento degli obiettivi fissati nell'anno 2019 dipende il grado di raggiungimento degli obiettivi di PEG/performance dei Responsabili e dell'area di appartenenza.

Il sistema prevede una valutazione in decimi. Non è presente il punteggio per la performance inerente l'ambito di responsabilità e per la capacità di differenza di valutazione in quanto la metodologia lo riserva solo ai Responsabili. Viene ascoltato il Sindaco per un parere sulle attività dell'Ente.

3) Il N. di V. esamina i report dei Responsabili. Per loro c'è anche la valutazione degli obiettivi. Questa viene effettuata in considerazione al grado di raggiungimento. Anche per questa e per il giudizio sui comportamenti è irrinunciabile il parere del Sindaco. Nella valutazione della performance si tiene conto anche del rispetto degli obblighi dirigenziali previsti dalla normativa vigente, la cui violazione comporta responsabilità da rilevare ai fini della determinazione della retribuzione di risultato. A tal fine si ricordano: la mancata o tardiva emanazione dei provvedimenti amministrativi (art 2 c. 9 legge 241/1990), il controllo successivo di regolarità amministrativa degli atti e dei procedimenti (DL n. 174/2012), l'attuazione degli adempimenti del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (legge 190/2012 art 1 c. 14), il mancato o ritardato adempimento

degli obblighi di pubblicazione (art 46 D. Lgs. 33/2013), le sanzioni comminate per violazione del codice di comportamento e degli altri illeciti disciplinari (art. 1 c. 44 legge 190/2012 vedi anche Delibere CIVIT 5/2013).

Il Nucleo di Valutazione prende atto che nessuna violazione delle fattispecie citate è stata segnalata nell'anno di valutazione.

Attribuisce una valutazione in punteggi, ai risultati di PEG/Performance delle Posizioni Organizzative per l'anno 2019, sia per gli obiettivi che per i comportamenti organizzativi, così come contenute nelle schede individuali agli atti, che verranno sottoposte alla Giunta Comunale per la presa d'atto.

Sulla base dell'esito dell'attività istruttoria e dei consuntivi redatti dai singoli Responsabili, verrà approvata la Relazione sulla performance.

4) Il Nucleo di valutazione, vista e la Metodologia di Valutazione, consiglia una revisione, al fine di maggiore semplicità, lettura e migliore possibilità di utilizzazione.

Per quello che concerne i dipendenti e le P.O, la valutazione è stata effettuata secondo le schede di valutazione in uso. Il punteggio ottenuto è correlato secondo fasce di premialità definite dalla metodologia.

L'erogazione della produttività collettiva al personale dipendente e la retribuzione di risultato ai Responsabili di Posizione è erogata in base ai punteggi raggiunti secondo la vigente metodologia.

Il Segretario Cartisano informa che i punteggi ottenuti potranno essere utilizzati per l'individuazione dei beneficiari di progressioni orizzontali.

Letto, approvato e sottoscritto.

1° COMPONENTE  
Alessandro Rostellato

IL PRESIDENTE  
Pier Paolo Cartisano

2° COMPONENTE  
Silvia Nardo