

Comune di S. Marzano sul Sarno  
Prot. N° 8032  
Del 29 GIU 2020



COMUNE DI SAN MARZANO SUL SARNO  
Provincia di Salerno

NUCLEO DI VALUTAZIONE

→ Al Segretario Comunale  
Al Sindaco  
Epc Assessore al Personale  
LORO SEDI

**Oggetto :** trasmissione del verbale del 27 giugno 2020

In riferimento a quanto in oggetto si trasmette il verbale relativo la validazione della relazione sulla performance anno 2019.

Si allega il verbale relativo, della seduta del 27 giugno 2020.

Cordiali Saluti.

Il Presidente



COMUNE DI SAN MARZANO SUL SARNO  
NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

L'anno 2020 alle ore 16,00 del giorno 27 del mese di giugno si è riunito, previa regolare convocazione, presso lo studio del Presidente, il Nucleo di Valutazione nelle persone di:

- Avv. Elisabetta Nacchia- Presidente
- Dott. Salvatore Baccari- componente
- Dott. Andrea Perrino- componente

Ordine del giorno: **Validazione Relazione sulla Performance 2019.**

**Provvedimenti.**

In data odierna il Nucleo procede alla Validazione della Relazione sulla Performance-2019.

**In Premessa** il presidente illustra il punto posto all'ordine del giorno.

Si procede alla Validazione della relazione che viene rilasciata, sull'allegato documento, con modalità di compiuta osservanza della tempistica prevista dalle disposizioni vigenti di legge.

La seduta si scioglie alle 19,00.

Si allega al presente: Documento di Validazione;

San Marzano sul Sarno, li 27.06.2020

**Il Presidente**

Avv. Elisabetta Nacchia

**I Componenti**

Dott Salvatore Baccari

Dott Andrea Perrino



COMUNE DI SAN MARZANO SUL SARNO  
NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

**Documento di validazione della Relazione sulla performance 2019**

Il NIV **VISTO** che la Giunta in ottemperanza a quanto disposto dall'art 10, comma 1 lettera b, del Decreto Legislativo n 150/2009, con Delibera n 61 del 25 giugno 2020, ha approvato la Relazione sulla performance per l'anno 2019. La stessa è stata inviata allo scrivente organo, a mezzo pec, il giorno 26 giugno, con Nota Prot n 9499 di pari data.

**VISTO** l'art. 4 del D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165 " Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" nel quale si dispone che " Gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, definendo gli obiettivi ed i programmi da attuare ed adottando gli altri atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni, e verificano la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti. Ad essi spettano, in particolare: a) la definizione di obiettivi, priorità, piani, programmi e direttive generali per l'azione amministrativa e per la gestione;

**Visto** il D.lgs 286/99 che all' art. 5 prevede:

“1. Le pubbliche amministrazioni, sulla base anche dei risultati del controllo di gestione, valutano, in coerenza a quanto stabilito al riguardo dai contratti collettivi nazionali di lavoro, le prestazioni dei propri dirigenti, nonché i comportamenti relativi allo sviluppo delle risorse professionali, umane e organizzative ad essi assegnate (competenze organizzative).

2. La valutazione delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti tiene particolarmente conto dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione. La valutazione ha periodicità annuale. Il procedimento per la valutazione è ispirato ai principi della diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte dell'organo proponente o valutatore di prima istanza, della approvazione o verifica della valutazione da parte dell'organo competente o valutatore di seconda istanza, della partecipazione al procedimento del valutato. ....Omissis.....”

**Vista** la L. 135/2012

1 Che obbliga tutte le amministrazioni pubbliche ai fini dell'attribuzione del trattamento accessorio collegato alla performance individuale sulla base di criteri di selettività e riconoscimento del merito, valutando la performance del personale PO in relazione:

- a) al raggiungimento degli obiettivi individuali e relativi all'unità organizzativa di diretta responsabilità, nonché al contributo assicurato alla performance complessiva dell'amministrazione.
- b) ai comportamenti organizzativi posti in essere e alla capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori, tenuto conto delle diverse performance degli stessi.

Per gli stessi fini di cui sopra, la misurazione e valutazione della performance individuale del personale è effettuata dalla P.O. in relazione:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) al contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza e ai comportamenti organizzativi dimostrati.

**VISTO** l'art. 107 del D.Lgs n° 267 del 18 Agosto 2000 "Testo Unico delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali" nel quale al comma 3 si dispone "inter alia" che "Sono attribuiti ai dirigenti tutti i compiti di attuazione degli obiettivi e dei programmi definiti con gli atti di indirizzo adottati dai medesimi organi";

**Visti gli artt. 198 e 198/bis del D.Lgs 267/00 e s.m.i.,**

**Visto il vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi;**

**Preso Visione** della Delibera n 6/2012 della CIVIT ad oggetto 'Linee guida per la Validazione da parte degli Oiv della Relazione sulla performance (art.14. Coma 4, lettera c, del Decreto Legislativo n 150/2009) la quale ribadisce, che la validazione della relazione sulla performance costituisce uno degli elementi fondamentali per la verifica del corretto funzionamento del ciclo della performance, in quanto è l'atto che attribuisce efficacia alla relazione stessa.

**Ritenuto la** difficoltà che anche questo Ente Locale ha incontrato nel cercare di rendere il ciclo delle performance effettivo e integrato.

La validazione da parte del NIV costituisce:

- il completamento del ciclo della performance con la verifica, e la conseguente validazione, della comprensibilità, conformità e attendibilità dei dati e delle informazioni riportati nella Relazione, attraverso la quale l'amministrazione rendiconta i risultati raggiunti (art 4, comma 2 , lettera f del Dlgs 150/2009);
- il punto di passaggio, formale e sostanziale, dal processo di misurazione e valutazione e dalla rendicontazione dei risultati raggiunti, all'accesso ai sistemi premianti. Ai sensi dell'art 14 comma 6 del citato decreto, la validazione della performance è infatti, condizione inderogabile per accedere agli strumenti premianti il merito di cui al Titolo III, salvo l'applicazione delle conseguenze previste per singole inadempienze (art 10 comma dlgs 150/2009; art11,comma 9 Dlgs 150 /2009; art 21 del Testo Unico sul Pubblico Impiego, Dlgs n 165/2001).

Premesso che il processo di validazione e la stesura del documento devono essere ispirati ai principi di:

- trasparenza;
- attendibilità;
- veridicità;
- ragionevolezza;
- evidenza e tracciabilità;
- verificabilità (dei contenuti e dell'approccio utilizzato).

Preso visione della "Relazione sulla performance 2019"

- Considerato che l'operato del NIV è ispirato ai principi di indipendenza e imparzialità;
- Considerato che il NIV, nell'esercizio di riferimento, ha monitorato costantemente il ciclo della performance;
- Considerato che il NIV ha approfondito gli elementi utili per procedere alla validazione della Relazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno svolgere nell'ambito della propria autonomia operativa; in tale fase il NIV ha utilizzato anche la diretta interlocuzione con l'amministrazione e con le Posizioni Organizzative per acquisire le informazioni necessarie;

**VALIDA**

la "Relazione sulla Performance 2019" del comune di San Marzano sul Sarno;

**DISPONE**

- che la Relazione sulle Performance 2019 venga pubblicata sul sito istituzionale dell'amministrazione per assicurarne la visibilità, riservandosi di verificare la corretta attuazione di tale adempimento.

San Marzano sul Sarno, li 27.06.2020

**Il Presidente**

Ayv. Elisabetta Nacchia



**I Componenti**

Dott Salvatore Baccari



Dott Andrea Perrino

