



NUCLEO DI VALUTAZIONE incontro del 13 giugno 2022

Parere sul *Sistema di misurazione e valutazione della performance*

In ottemperanza dell'art. 7, c.1, del D.Lgs. 150/2009, così come modificato dal D.Lgs. 74/2017, visto inoltre l'art. 3 bis del Regolamento recante la disciplina sulla misurazione, valutazione, rendicontazione e trasparenza della performance (di seguito Regolamento), il Nucleo di valutazione del Comune di Foligno esprime il parere, previo e vincolante, sul "*Sistema di misurazione e valutazione della performance*".

A seguito dell'analisi dei contenuti del *Sistema di misurazione e valutazione della performance*, il Nucleo di valutazione esprime parere positivo previo inserimento o modifica, da attuarsi prima dell'approvazione da parte della Giunta Comunale, delle seguenti parti:

- stabilire un periodo minimo di presenza effettiva in servizio su base annua per poter essere valutati, se tale limite non è inserito in altre norme regolamentari;
- introdurre una forma di penalizzazione nella valutazione dei dirigenti e dei dipendenti non dirigenti che sono stati destinatari di un procedimento disciplinare; precisando che la penalizzazione interviene in relazione al punteggio assegnato ad ogni singolo elemento di valutazione e nell'anno in cui viene erogata la sanzione;
- modificare il sistema di valutazione del Segretario Generale, operata dal Sindaco, attraverso l'assegnazione di obiettivi in ogni caso (non solo nel caso in cui il Segretario sia incaricato di un'area gestionale) e mutuando la metodologia di valutazione destinata dal Regolamento ai dirigenti. La performance organizzativa prenda in considerazione due ambiti:
 - * gli obiettivi che la Giunta, con l'apposito atto, classifica come strategici ed al cui raggiungimento deve concorrere direttamente anche il Segretario Generale, con peso 15;



COMUNE DI FOLIGNO

AREA SERVIZI GENERALI

SERVIZIO ORGANIZZAZIONE, GESTIONE AMMINISTRATIVA RISORSE UMANE E RELAZIONI SINDACALI

* la media del punteggio assegnato alla performance organizzativa dei dirigenti, a seguito del processo di valutazione, con peso 10; far ricadere sul Segretario Generale il punteggio assegnato alla performance organizzativa dei dirigenti (dove concorrono gli obiettivi strategici, gli obiettivi di miglioramento e la *customer satisfaction*) valorizza la spinta che il Segretario è impegnato a dare a tutta l'organizzazione. Si presti attenzione alla coerenza tra il comma 4 e la tabella di valutazione al comma 5 dell'art. 19 sulla valutazione del Segretario Generale.

Dott. Arturo Bianco, presidente del NdV

Dott.ssa Claudia Bianchi

Dott. Aldo Monea

(documento informatico firmato digitalmente ai sensi dell'art. 24 D.Lgs. 82/2005)