



## NUCLEO DI VALUTAZIONE

Verbale n. 1/2021

### VALIDAZIONE MONITORAGGIO FINALE E VALIDAZIONE OBIETTIVI STRATEGICI DA INCENTIVARE - P.E.G. ANNO 2020

In data 4 e 5 marzo 2021, il dott. Marco Bertocchi quale Nucleo di valutazione dell'Ente, ha effettuato incontri con i dirigenti, i titolari di posizione organizzativa e i funzionari dei diversi Settori dell'ente, al fine di:

- a) disporre di un quadro sulla situazione organizzativa di ogni Settore;
- b) esaminare i report sull'attuazione degli obiettivi di PEG, compresi gli obiettivi strategici da incentivare, assegnati dalla Giunta per l'anno 2020, e valutare i principali risultati raggiunti;
- c) analizzare e valutare le proposte di obiettivi di PEG formulate per l'esercizio 2021, ai fini della loro successiva pesatura da parte del Nucleo.

Nella mattinata del 4 marzo 2021 sono stati sentiti:

- a) Settore 1 – Dott.ssa Monica Vavassori;
- b) Settore 2 – Dott.ssa Nicoletta Bordogna.

Nella mattinata del 5 marzo 2021 sono stati sentiti:

- a) Settore 4 – Dott. Stefano Rinaldi;
- b) Settore 3 – Dott. Stefano Rinaldi ad interim;
- c) Settore 5 – Dott. Giovanni Vinciguerra.

Gli incontri si sono svolti alla presenza del Segretario generale, Dott.ssa Paola Xibilia e della referente della struttura tecnica di supporto al Nucleo di valutazione, Dott.ssa Cristiana Valtulina.

A conclusione degli incontri, il Nucleo di valutazione ha determinato la percentuale di raggiungimento degli indicatori relativi agli obiettivi del PEG 2020, e ne ha valutato il grado di raggiungimento complessivo, secondo le modalità descritte nell'elenco allegato.

Le valutazioni sul grado di raggiungimento degli obiettivi di PEG/PDO concorrono alla definizione della valutazione delle diverse categorie di personale secondo le modalità definite nei rispettivi sistemi di valutazione. In particolare:

#### **Dirigenti**

Il sistema di valutazione dei dirigenti (Del. G.C. n. 192/2015) prevede due distinti ambiti di valutazione correlati agli obiettivi:

- a) *"Raggiungimento degli obiettivi strategici"*, (par. 2.1): sono presi in considerazione un numero massimo di tre obiettivi strategici, proposti da ciascun dirigente in accordo con gli amministratori, selezionati tra gli obiettivi di PEG/PDO del Settore di riferimento o tra quelli trasversali;
- b) *"Raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa (PEG/PDO)"* (Par. 2.2): gli obiettivi di performance organizzativa sono tutti gli obiettivi assegnati al dirigente o trasversali contenuti nel PEG/PDO che non sono stati classificati



## NUCLEO DI VALUTAZIONE

come obiettivi strategici. Dagli obiettivi di performance organizzativa discendono azioni che investono direttamente la struttura dell'ente a vari livelli (PO, dipendenti) e che vengono formalizzate all'interno del PEG/PDO.

Il sistema di valutazione, inoltre, prevede che, fermo restando il grado di raggiungimento dell'obiettivo validato dal Nucleo, a ciascuno dei tre obiettivi strategici venga attribuito un punteggio su una scala di valutazione 1-5 punti, e la media dei punteggi ottenuti venga rapportata proporzionalmente ai 50 punti disponibili per il fattore di valutazione considerato.

Anche per gli obiettivi di performance organizzativa è previsto un sistema di punteggi analogo, e la media dei punteggi ottenuti viene rapportata proporzionalmente ai 20 punti disponibili per il fattore di valutazione considerato.

Nella valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi trasversali assegnati ai dirigenti, al fine di valorizzare il differente apporto e il livello di responsabilità delle strutture coinvolte, fermo restando il grado di raggiungimento complessivo validato dal Nucleo:

- a) al dirigente responsabile dell'obiettivo sarà attribuito un punteggio coerente con il grado di raggiungimento dell'obiettivo nel suo complesso;
- b) al dirigente che partecipa, ma non è responsabile dell'obiettivo, sarà attribuito un punteggio in relazione all'apporto specifico dello stesso, desumibile dalla rendicontazione del grado di raggiungimento specifici indicatori di risultato cui hanno contribuito gli uffici e i servizi del proprio Settore di riferimento.

### **Posizioni organizzative**

Il sistema di valutazione dei titolari di posizione organizzativa (Del. G.C. n. 44/19) considera:

- a) al 50% la performance organizzativa, vale a dire il grado di realizzazione di tutti gli obiettivi di Peg di servizio e trasversali assegnati;
- b) al 50% la performance individuale, vale a dire i comportamenti assunti dal singolo dipendente.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi di PEG/PDO validato dal Nucleo di valutazione viene quindi considerato ai fini della valutazione della performance organizzativa.

Ai sensi di quanto previsto dal sistema di valutazione dei titolari di PO (pag. 2), la valutazione della performance organizzativa è strettamente correlata al raggiungimento degli obiettivi, è espressa in misura percentuale, coincide con la percentuale di raggiungimento degli obiettivi validata dal nucleo di valutazione.

Nella valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi trasversali assegnati ai diversi servizi e uffici, al fine di valorizzare il differente apporto e il livello di responsabilità delle strutture coinvolte, fermo restando il grado di raggiungimento complessivo validato dal Nucleo:

- a) alle strutture il cui dirigente è responsabile dell'obiettivo sarà attribuita la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo nel suo complesso;
- b) alle strutture che partecipano, ma il cui dirigente non è responsabile dell'obiettivo, sarà attribuita una valutazione in relazione all'apporto specifico



## NUCLEO DI VALUTAZIONE

degli uffici e dei servizi, considerando la percentuale di raggiungimento degli specifici indicatori di risultato cui hanno contribuito gli stessi.

### **Dipendenti**

Il sistema di valutazione dei dipendenti (Del. G.C. n. 44/19) considera, analogamente a quanto previsto per le posizioni organizzative:

- a) al 50% la performance organizzativa, vale a dire il grado di realizzazione di tutti gli obiettivi di Peg di servizio e trasversali assegnati;
- b) al 50% la performance individuale, vale a dire i comportamenti assunti dal singolo dipendente.

Anche in questo caso, il grado di raggiungimento degli obiettivi di PEG/PDO validato dal Nucleo di valutazione viene considerato ai fini della valutazione della performance organizzativa.

Ai sensi di quanto previsto dal sistema di valutazione dei dipendenti (pag. 3), la valutazione della performance organizzativa è strettamente correlata al raggiungimento degli obiettivi, è espressa in misura percentuale, coincide con la percentuale di raggiungimento degli obiettivi validata dal nucleo di valutazione.

Nella valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi trasversali assegnati ai diversi servizi e uffici, al fine di valorizzare il differente apporto e il livello di responsabilità delle strutture coinvolte, fermo restando il grado di raggiungimento complessivo validato dal Nucleo:

- a) alle strutture il cui dirigente è responsabile dell'obiettivo sarà attribuita la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo nel suo complesso;
- b) alle strutture che partecipano, ma il cui dirigente non è responsabile dell'obiettivo, sarà attribuita una valutazione in relazione all'apporto specifico degli uffici e dei servizi, considerando la percentuale di raggiungimento degli specifici indicatori di risultato cui hanno contribuito gli stessi.

Il Nucleo di valutazione si riserva di definire la pesatura degli obiettivi di PEG 2021, non appena perverranno allo stesso le integrazioni condivise con i dirigenti nel corso degli incontri.

Seriate lì 5 marzo 2021

Il Nucleo di valutazione  
Dott. Marco Bertocchi  
*Firmato digitalmente*