

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

(AI SENSI DELL'ART. 10 COMMA 1 LETT. B DEL D. LGS 150/2009)

ANNO 2020

- **Verbale dell'Organo di valutazione n. 3/2021 prot. 4724 del 20.10.2021**
- **Approvata in allegato all'atto deliberativo di G.C. n. 55 del 20.10.2021**
- **Validata dall' Organo di Valutazione con Verbale N. 4 del 11.11.2021**

PREMESSA

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 3 comma 4 del D. Lgs 150/2009 le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi pubblici.

La Relazione sulla Performance, prevista dall'art. 10, comma 1, lett. b, del D.Lgs 150, costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri portatori di interesse (stakeholder), interni ed esterni, la rendicontazione sulla generale gestione del ciclo della performance, nonché sugli adempimenti in materia di trasparenza ed anticorruzione.

Nella presente relazione in breve ci si propone, attraverso una rassegna dei dati ed elementi più significativi, di rappresentare una visione di sintesi della performance complessiva dell'ente nell'anno 2020, come programmata nell'ambito del piano degli obiettivi di performance adottato dall'Ente, non trascurando di evidenziare gli elementi di criticità presenti sia in alcuni risultati e sia in alcuni sistemi di programmazione e di rilevazione dei dati e delle informazioni. Tutto al fine di migliorare la capacità dell'Ente di programmare e di raccogliere i dati e di conoscere (direttamente) e di far conoscere (ai cittadini) in modo sempre più puntuale ed approfondito le proprie molteplici attività e il grado di efficienza ed efficacia dei propri servizi.

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (c.d. decreto Brunetta) ha introdotto numerose novità in tema di programmazione, misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale volte a migliorare la produttività, l'efficacia e la trasparenza dell'attività amministrativa e a garantire un miglioramento continuo dei servizi pubblici.

La Relazione sulla Performance si sostanzia in un documento di sintesi dei risultati organizzativi ottenuti dall'Ente relativamente all'andamento della programmazione, al raggiungimento degli obiettivi stabiliti in sede di pianificazione, al monitoraggio periodico e valutazione rispetto ai risultati attesi.

Fra queste occupa un ruolo centrale il concetto di ciclo della performance, un processo che collega la pianificazione strategia alla valutazione della performance, riferita sia all'ambito organizzativo che a quello individuale, passando dalla programmazione operativa, dalla definizione degli obiettivi e degli indicatori fino alla misurazione dei risultati ottenuti. L'attuazione del ciclo della performance si fonda sulla sussistenza di quattro elementi fondamentali:

- Piano della Performance e Piano degli Obiettivi annuali di Performance/Peg;
- Sistema di misurazione e valutazione della Performance Organizzativa;
- Sistema di misurazione e valutazione della Performance Individuale;
- Relazione della Performance.

La stesura della Relazione sulla Performance è ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna ed è conforme alle indicazioni contenute nella Delibera Civit n° 5/2012: "linee guida relative alla redazione e adozione della Relazione sulla performance". La Relazione, una volta approvata dalla Giunta, è validata dall'Organo di Valutazione, condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali così come stabilito dall'art. 14 comma 4 lett. c del D. Lgs 150/2009.

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Nell'anno 2020, la struttura organizzativa dell'Ente, è articolata in 2 Aree come di seguito denominati:

STRUTTURA ORGANIZZATIVA	
Area Amministrativa Finanziaria	Area Tecnica

DISTRIBUZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA ANNO 2020	
Personale in servizio	
Descrizione	Dati
Dirigenti/Posizioni Organizzative (unità operative)	2
Dipendenti (unità operative) a tempo indeterminato	4
Totale unità operative in servizio a tempo indeterminato	6

ASSOLVIMENTO OBBLIGHI IN MATERIA DI TRASPARENZA

Per quanto concerne il tema di trasparenza l'Ente con difficoltà, stante il numero esiguo di dipendenti in servizio, rispetta gli adempimenti. Si riscontrano alcuni aspetti critici quali le difficoltà applicative di una disciplina complessa come quella dettata dal D.Lgs. n. 33/2013, in particolare per la mancata introduzione delle necessarie differenziazioni in relazione alla dimensione dell'amministrazione. Sussiste, stante quanto esposto, un'oggettiva difficoltà nel rispettare tutti gli adempimenti previsti.

Si sottolinea l'avvicinarsi in corso d'anno di più RPCT.

Il Nucleo di valutazione del COMUNE DI ALONTE ha effettuato, ai sensi dell'art. 14, co. 4, lett. g), del d.lgs. n. 150/2009 e delle delibere ANAC n. 1310/2016 e n. 294/2021, la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencati nell'Allegato 2.1.A (e Allegato 2.1.B per amministrazioni ed enti con uffici periferici) – Griglia di rilevazione al 31 maggio 2021 della delibera n. 294/2021.

Si evidenzia la complessità della gestione della sezione denominata bandi di gara e contratti, in particolare stante il generale rinvio effettuato dal D.Lgs. 33/2013 e s.m.i. ai contenuti del D.Lgs. 50/2016 (rinvio agli "atti ed informazioni oggetto di pubblicazione ai sensi del D.Lgs. 50/2016"). Molteplici gli obblighi interessati, il tutto da coordinare anche con la stessa struttura informatica della sezione amministrazione trasparente.

Vanno inoltre tenute anche in debita considerazione le difficoltà e criticità provocate dal 2020 dallo stato di emergenza sanitaria Covid-19.

ADEMPIMENTI IN MATERIA DI CONTRASTO E DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

La legge 6 novembre 2012, n. 190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” reca importanti novità per gli enti locali. L’intervento legislativo si muove nella direzione di rafforzare l’efficacia e l’effettività delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo puntando ad uniformare l’ordinamento giuridico italiano agli strumenti sovranazionali di contrasto alla corruzione già ratificati dal nostro Paese. Le pubbliche amministrazioni sono chiamate pertanto a predisporre un piano di prevenzione che consiste in una valutazione delle possibili esposizioni dei propri uffici a fenomeni corruttivi e nella indicazione delle misure adottate per prevenirli. Le tabelle di seguito riprodotte evidenziano lo stato di attuazione delle previsioni che la normativa in materia di prevenzione della corruzione dispone.

Si sottolinea l’avvicinarsi in corso d’anno di più RPCT.

ANNO 2020

Oggetto del controllo	Riferimento normativo	Soggetto coinvolto	Scadenza	Atto prodotto
Aggiornamento Annuale Piano Triennale Prevenzione Corruzione 2020/022	L. 190/2012 Art 1 comma 8	Responsabile Prevenzione della Corruzione	31-gen-20	Delibera G.C. n. 2 del 17.01.2020 https://www.comune.alonte.vi.it/c024003/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/168/page/2
Attuazione Piano anticorruzione	L. 190/2012	Responsabile della Trasparenza/ Anticorruzione	31-mar-21	Relazione del Responsabile della prevenzione Pubblicata in data 31.03.2021 sul sito al link https://www.comune.alonte.vi.it/c024003/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/168

ESITO CONTROLLI INTERNI

Il D.L. 174/2012 convertito in L. 213/2012, prevede un rafforzamento dei controlli in materia di enti locali le cui risultanze sono trasmesse periodicamente, a cura del segretario, ai responsabili dei servizi, unitamente alle direttive cui conformarsi in caso di riscontrate irregolarità, nonché ai revisori dei conti e agli organi di valutazione dei risultati dei dipendenti, come documenti utili per la valutazione, e al consiglio comunale. Per l'anno 2020, il segretario comunale, conformemente alla procedura di selezione casuale degli atti, ai sensi dell'apposito regolamento sul controllo successivo agli atti amministrativi dell'Ente, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 29 del 31.07.2014, ha provveduto ad espletare il controllo degli atti.

I risultati del controllo (verbale Prot. n. 558 del 10.02.2021) sono stati trasmessi a cura del Segretario ai responsabili dei servizi e al Sindaco, al Revisore del conto, al Nucleo di valutazione, al Consiglio comunale in persona del Sindaco.

DOCUMENTI DI RIFERIMENTO DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

1. BILANCIO DI PREVISIONE 2020/2022, approvato con delibera consiliare n. 7 del 04.05.2020 e delle sue variazioni deliberate, quale situazione finanziaria aggiornata alla data di redazione del presente atto.
2. DUP 2020/2022, approvato con delibera consiliare n. 3 del 04.05.2020 e delle sue variazioni deliberate;
3. PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE (PEG), approvato con Delibera di G.C. n. 30 del 22.06.2020 e delle sue variazioni deliberate;
4. PIANO DELLE PERFORMANCE 2020, approvato con Delibera di G.C. n. 63 del 30.09.2020, successivamente modificato con delibera di Giunta comunale n. 70 del 12.11.2020;
5. SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI DIPENDENTI DEL COMUNE DI ALONTE, parte del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
6. PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E LA TRASPARENZA (PTPCT) - TRIENNIO 2020/2022, approvato con Delibera di G.C. n. 2 del 17.01.2020;
7. Relazione sulla performance Area Tecnica anno 2020 – prot. 2964 del 07.07.2021;
8. Relazione sulla performance Area Amministrativa Finanziaria anno 2020 – prot. 2829 del 28.06.2021;

IL PIANO DELLA PERFORMANCE E IL PIANO DEGLI OBIETTIVI 2020

L'Ente si è dotato di un Piano della Performance/Piano degli obiettivi, adottato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 63 del 30.09.2020, successivamente modificato con delibera di Giunta comunale n. 70 del 12.11.2020, assegnando gli stessi in quota parte e in relazione ai diversi e specifici ambiti di pertinenza a ciascun Responsabile di Settore.

Il percorso adottato per l'individuazione degli obiettivi di Performance annualità 2020 ha seguito il seguente schema:

- individuazione di obiettivi di Performance Organizzativa che hanno contribuito alla performance dell'Ente, ricondotti alla programmazione dell'Ente e tali da coinvolgere l'intera struttura (obiettivi trasversali);
- individuazione di obiettivi di Performance Individuale, correlati e funzionali al programma dell'Amministrazione comunale ed alla sua attività istituzionale e gestionale;
- declinazione degli obiettivi "strategici" in obiettivi operativi/azioni/attività in ossequio a quanto previsto dall'art. 5 comma 2 del D. Lgs. 150/2009;
- fissazione di indicatori specifici, strumentali alla valutazione degli obiettivi ed alla verifica del grado di misurazione e raggiungimento delle finalità attese.

RELAZIONE SUI RISULTATI 2020 PER UNITÀ ORGANIZZATIVA

L'andamento del Piano della Performance 2020 può essere considerato complessivamente in modo positivo, sulla base del sostanziale conseguimento degli obiettivi strategico-politici e degli obiettivi politico amministrativi attribuiti alle P.O., come meglio evidenziato nel prospetto riassuntivo dei singoli obiettivi. Le criticità riscontrate, che hanno causato le maggiori difficoltà e rallentamenti nella realizzazione degli obiettivi di performance organizzativa 2020 possono essere considerate le seguenti:

- ✓ Pandemia da Covid 19;
- ✓ Ritardo nella programmazione degli obiettivi di performance da parte dell'organo esecutivo dell'ente e variazione in corso d'anno delle priorità;
- ✓ Emanazione di numerosi provvedimenti normativi innovativi in materia di Personale, di Appalti pubblici ed entrata in vigore, a regime, della nuova contabilità armonizzata;
- ✓ Cronica incertezza nel definire le corrette linee di azioni nell'applicazione della normativa vigente sempre più dinamica e stratificata;
- ✓ Carenza di personale.

AREA AMMINISTRATIVA FINANZIARIA
(RESPONSABILE: VALERIA GAMBERONI)

1a SEZIONE DI VALUTAZIONE - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'AREA/SETTORE/SERVIZIO

PESO SCHEDA VALUTAZIONE: PUNTEGGIO MASSIMO 25 SU 100

PESO OBIETTIVO PIANO PERFORMANCE 60 SU 100%

OBIETTIVO TRASVERSALE

EMERGENZA COVID: gestione dell'attività ordinaria e straordinaria legata all'emergenza sanitaria Covid-19.

Valutazione: OBIETTIVO RAGGIUNTO AL 100%

*

1b SEZIONE DI VALUTAZIONE – SPECIFICI OBIETTIVI INDIVIDUALI

PESO SCHEDA VALUTAZIONE: PUNTEGGIO MASSIMO 25 SU 100

PESO OBIETTIVO PIANO PERFORMANCE 40 SU 100%

OBIETTIVI PIANO PERFORMANCE:

- SERVIZI DEMOGRAFICI - MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI FORNITI ATTRAVERSO IL SITO DEL COMUNE (SUB PESO 5% DEL 40%): Produzione e pubblicazione di n. 3 moduli a disposizione dei cittadini entro il 31.12.2020

Valutazione: OBIETTIVO RAGGIUNTO AL 100%

- SERVIZI DEMOGRAFICI – ORGANIZZAZIONE DEI TEMPI DI ATTESA PER L'ATTIVITA' DI SPORTELLO SU PRENOTAZIONE (SUB PESO 5% DEL 40%): Carta dei servizi demografici – Proposta alla Giunta di una carta dei servizi con tempi erogazione servizio entro il 31.10.2020.

Valutazione: OBIETTIVO RAGGIUNTO AL 100%

- SERVIZI DEMOGRAFICI – CONTENIMENTO DEI TEMPI DI EROGAZIONE SEI SERVIZI (SUB PESO 5% DEL 40%): Rispetto dei tempi definiti dalla carte dei servizi – Rendiconto sul rispetto dei termini di erogazione del servizio dalla data di approvazione della carta dei servizi.

Valutazione: OBIETTIVO RAGGIUNTO AL 100%

- SEGRETERIA – DIGITALIZZAZIONE DEGLI ATTI AMMINISTRATIVI (SUB PESO 5% DEL 40%): Digitalizzazione delle deliberazioni – gestione di almeno 1 Giunta e 1 Consiglio con atti digitalizzati entro il 31.12.2020.

Valutazione: OBIETTIVO RAGGIUNTO AL 100%

- SEGRETERIA – MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI FORNITI ATTRAVERSO IL SITO COMUNALE (SUB PESO 5% DEL 40%): Pagamenti attraverso il nodo PagoPA dei servizi di trasporto scolastico e mensa scolastica – Ricezione di pagamenti attraverso il nodo PagoPA.

Valutazione: OBIETTIVO RAGGIUNTO AL 100%

- SEGRETERIA – RECUPERO DEI MANCATI PAGAMENTI RELATIVI AI SERVIZI SCOLASTICI (SUB PESO 5% DEL 40%): Verifica dei pagamenti degli anni 2018-2020 e individuazione delle situazioni di morosità – Invio agli interessati della lettera di messa in mora.

Valutazione: OBIETTIVO RAGGIUNTO AL 100%

- TRIBUTI – MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI FORNITI AI CITTADINI (SUB PESO 5% DEL 40%): Stabilizzazione delle entrate da IMU e riduzione nel tempo dell'attività di accertamento – Bollettazione della seconda rata IMU (comprensiva dei pagamenti già effettuati e del conguaglio per la prima rata qualora necessario).

Valutazione: **OBIETTIVO RAGGIUNTO AL 100%**

- RAGIONERIA – MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI FORNITI AI CITTADINI (SUB PESO 5% DEL 40%): Nuovo regolamento cimiteriale e nuove tariffe per concessioni, rinnovi e servizi cimiteriali – Approvazione del regolamento in Consiglio e approvazione della deliberazione di Giunta di definizione delle tariffe entro il 31.12.2020.

Valutazione: **OBIETTIVO RAGGIUNTO AL 100%**

*

2 SEZIONE DI VALUTAZIONE MOTIVAZIONE E VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI

PESO SCHEDA VALUTAZIONE: PUNTEGGIO MASSIMO 20 SU 100

Valutazione: 19 PUNTI

*

3 SEZIONE DI VALUTAZIONE- COMPETENZE DIMOSTRATE

PESO SCHEDA VALUTAZIONE: PUNTEGGIO MASSIMO 10 SU 100

Valutazione: 10 PUNTI

*

4 SEZIONE DI VALUTAZIONE – CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE GENERALE

PESO SCHEDA VALUTAZIONE: PUNTEGGIO MASSIMO 10 SU 100

Valutazione: 10 PUNTI

*

5 SEZIONE DI VALUTAZIONE – COMPORTAMENTI PROFESSIONALI

PESO SCHEDA VALUTAZIONE: PUNTEGGIO MASSIMO 10 SU 100

Sottovoci:

- 5.1 Orientamento al Cittadino e al cliente interno
- 5.2 Puntualità e precisione della prestazione
- 5.3 Problem solving

Valutazione: 9 PUNTI

SINTESI RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI AREA AMMINISTRATIVA FINANZIARIA:

1a SEZIONE DI VALUTAZIONE - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'AREA/SETTORE/SERVIZIO: OBIETTIVI RAGGIUNTI AL 100% - VALUTAZIONE 25/25

1b SEZIONE DI VALUTAZIONE – SPECIFICI OBIETTIVI INDIVIDUALI: OBIETTIVI RAGGIUNTI AL 100%- VALUTAZIONE 25/25

2 SEZIONE DI VALUTAZIONE MOTIVAZIONE E VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI: VALUTAZIONE 19/20

3 SEZIONE DI VALUTAZIONE- COMPETENZE DIMOSTRATE: VALUTAZIONE 10/10

4 SEZIONE DI VALUTAZIONE – CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE GENERALE: VALUTAZIONE 10/10

5 SEZIONE DI VALUTAZIONE – COMPORTAMENTI PROFESSIONALI: VALUTAZIONE 9/10

VALUTAZIONE FINALE: 98/100 – PRIMO LIVELLO DI PREMIALITA'

AREA TECNICA
(RESPONSABILE: ANDREA DOVIGO)

1a SEZIONE DI VALUTAZIONE - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'AREA/SETTORE/SERVIZIO

PESO SCHEDA VALUTAZIONE: PUNTEGGIO MASSIMO 25 SU 100

PESO OBIETTIVO PIANO PERFORMANCE 60 SU 100%

OBIETTIVO TRASVERSALE

EMERGENZA COVID: gestione dell'attività ordinaria e straordinaria legata all'emergenza sanitaria Covid-19.

Valutazione: OBIETTIVO RAGGIUNTO AL 100%

*

1b SEZIONE DI VALUTAZIONE – SPECIFICI OBIETTIVI INDIVIDUALI

PESO SCHEDA VALUTAZIONE: PUNTEGGIO MASSIMO 25 SU 100

PESO OBIETTIVO PIANO PERFORMANCE 40 SU 100%

OBIETTIVI PIANO PERFORMANCE:

- LAVORI PUBBLICI – NUOVO EDIFICIO SCUOLA DELL'INFANZIA (SUB PESO 10% DEL 40%): Affidamento del servizio di progettazione definitiva della nuova scuola dell'infanzia – Determinazione di affidamento entro il 31.12.2020.

Valutazione: OBIETTIVO RAGGIUNTO AL 100%

- LAVORI PUBBLICI – SICUREZZA STRADALE – ASFALTATURA STRADE (SUB PESO 10% DEL 40%): Approvazione del progetto definitivo per i lavori di asfaltatura strade anno 2020 e successiva richiesta di mutuo – Richiesta mutuo completa inoltra tata a Cassa depositi e prestiti.

Valutazione: OBIETTIVO RAGGIUNTO AL 100%

- LAVORI PUBBLICI– SICUREZZA STRADALE LAVORI DI ADEGUAMENTO E SISTEMAZIONE DI VIA CAMPOLONGO – CONVENZIONE BUZZI UNICEM SPA (SUB PESO 10% DEL 40%): Delibera di approvazione progetto esecutivo entro il 30.11.2020.

Valutazione: OBIETTIVO RAGGIUNTO AL 100%

- EDILIZIA PRIVATA – CONTENIMENTO DEI TEMPI DEI PROCEDIMENTI AMMINISTRATIVI (SUB PESO 10% DEL 40%): Rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti SCIA (verifica ed eventuale emissione provvedimento di divieto prosecuzione attività e rimozione degli effetti dannosi) e permesso di costruire – Report dei procedimenti attivati dal 01.01.2020 e dei tempi di conclusione.

Valutazione: OBIETTIVO RAGGIUNTO AL 100%

*

2 SEZIONE DI VALUTAZIONE MOTIVAZIONE E VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI

PESO SCHEDA VALUTAZIONE: PUNTEGGIO MASSIMO 20 SU 100

Valutazione: 19 PUNTI

*

3 SEZIONE DI VALUTAZIONE- COMPETENZE DIMOSTRATE

PESO SCHEDA VALUTAZIONE: PUNTEGGIO MASSIMO 10 SU 100

Valutazione: 10 PUNTI

*

4 SEZIONE DI VALUTAZIONE – CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE GENERALE

PESO SCHEDA VALUTAZIONE: PUNTEGGIO MASSIMO 10 SU 100

Valutazione: 10 PUNTI

*

5 SEZIONE DI VALUTAZIONE – COMPORTAMENTI PROFESSIONALI

PESO SCHEDA VALUTAZIONE: PUNTEGGIO MASSIMO 10 SU 100

Sottovoci:

- 5.1 Orientamento al Cittadino e al cliente interno
- 5.2 Puntualità e precisione della prestazione
- 5.3 Problem solving

Valutazione: 9 PUNTI

SINTESI RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI AREA TECNICA: 98/100 – PRIMO LIVELLO DI PREMIALITA'

1a SEZIONE DI VALUTAZIONE - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'AREA/SETTORE/SERVIZIO: OBIETTIVI RAGGIUNTI AL 100% - VALUTAZIONE 25/25

1b SEZIONE DI VALUTAZIONE – SPECIFICI OBIETTIVI INDIVIDUALI: OBIETTIVI RAGGIUNTI AL 100%- VALUTAZIONE 25/25

2 SEZIONE DI VALUTAZIONE MOTIVAZIONE E VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI: VALUTAZIONE 19/20

3 SEZIONE DI VALUTAZIONE- COMPETENZE DIMOSTRATE: VALUTAZIONE 10/10

4 SEZIONE DI VALUTAZIONE – CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE GENERALE: VALUTAZIONE 10/10

5 SEZIONE DI VALUTAZIONE – COMPORTAMENTI PROFESSIONALI: VALUTAZIONE 9/10

VALUTAZIONE FINALE: 98/100 – PRIMO LIVELLO DI PREMIALITA'

SINTESI ESITO FINALE MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE RESPONSABILI ANNO 2020

Dalla valutazione effettuata dal Nucleo di Valutazione (verbale 3/2021 prot. n. 4724 del 20.10.2021) della performance organizzativa, della performance individuale e di area e delle competenze e comportamenti, così come stabilito dagli artt. 33 quater – 33 terdecies del vigente “*Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi*”, può essere determinato il punteggio medio assegnato ai dipendenti titolari di posizione organizzativa.

VALUTAZIONE MEDIA COMPLESSIVA

1a SEZIONE DI VALUTAZIONE - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL’AREA/SETTORE/SERVIZIO: PUNTEGGIO MEDIO 25

1b SEZIONE DI VALUTAZIONE – SPECIFICI OBIETTIVI INDIVIDUALI: PUNTEGGIO MEDIO 25

2 SEZIONE DI VALUTAZIONE MOTIVAZIONE E VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI: PUNTEGGIO MEDIO 18

3 SEZIONE DI VALUTAZIONE- COMPETENZE DIMOSTRATE: PUNTEGGIO MEDIO 10

4 SEZIONE DI VALUTAZIONE – CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE GENERALE: PUNTEGGIO MEDIO 10

5 SEZIONE DI VALUTAZIONE – COMPORAMENTI PROFESSIONALI: PUNTEGGIO MEDIO 9

GRADO DI RAGGIUNGIMENTO MEDIO DEGLI OBIETTIVI: 98/100

Alonte, 20.10.2021

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to DOTT.SSA CRISTINA FLORIANI