

NUCLEO DI VALUTAZIONE PROCESSO DI VALUTAZIONE ESERCIZIO 2020 (su obiettivi 2019)

Il nucleo di valutazione (NDV)- organo monocratico composto dal Dott. Moreno Mancin – in data 16.7.2020 – procede all'analisi della documentazione ricevuta via mail in data 30.06.2020 integrata con ulteriore mail del 02.07.2020 al fine della valutazione del livello di risultati raggiunti sulla base del Piano degli Obiettivi 2019. Quest'ultimo documento è stato approvato con deliberazione G.C. n. 69 del 17.05.2019.

Il NDV rileva che nel corso del 2019 il Comune di Cavarzere ha operato una riorganizzazione dei servizi al proprio interno, distinguendo il Settore dell'assetto del Territorio da quello dei Lavori pubblici (attribuito al dott. Girotto). Il Settore dell'Assetto del Territorio – Servizio Edilizia privata e Servizio Urbanistica inoltre ha visto succedersi nel corso del 2019 i seguenti dirigenti:

- Ing. Sanguanini fino al 21.6.2019;
- Dott. Girotto fino al 31.7.2019
- Arch. Pugina dal 30.09.2019

L'Arch. Pugina ha coperto con PO da giugno 2019 fino al 30.09.2019 la responsabilità del servizio. Segnalo che ad oggi il NDV non dispone di valida documentazione (richiesta in data odierna) in ordine alla titolarità della dirigenza del settore nei mesi di agosto e settembre 2019.

Il settore Lavori pubblici risulta assegnato pro tempore con Decreto del Sindaco n. 3 del 20.05.2019 al dott. Girotto fino al 30.06.2020. Alla luce della nomina del nuovo Dirigente Pugina, il NDV suggerisce ed auspica che la Giunta provveda ad una pronta ridefinizione e suddivisione delle competenze tra i dirigenti in modo da garantire ottimale organizzazione dell'Ente in ordine ai carichi di lavoro, funzionale anche alla prevenzione di comportamenti in contrasto con la normativa anticorruzione.

Il NDV prende atto che il Dott. Girotto, l'arch. Pugina, l'Ing. Sanguanini e il comandante della Polizia locale Salomone hanno trasmesso le relative relazioni sul livello di raggiungimento degli obiettivi riguardanti il settore di competenza per l'anno 2019. Il NDV non ha ricevuto alcuna relazione in ordine al livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati al Segretario comunale, sempre relativi all'anno 2018.

La valutazione del dirigente Dott. Girotto sarà condotta sulla base:

- della relazione della responsabile PO Chiebao;
- della relazione del Responsabile PO Ravaro;
- della relazione della responsabile PO Guerrini (limitatamente agli obiettivi servizi lavori pubblici);
- della relazione del dirigente Dott. Girotto per la parte inerente ai servizi Ragioneria e servizi sociali.

Il NDV rileva che è chiamato ad una valutazione a consuntivo che si baserà sulla esclusiva analisi documentale messa a disposizione dalla segreteria del NDV, sulle eventuali integrazioni di documentazione richieste, sulla base dei risultati dei colloqui intrattenuti con i relativi dirigenti e con i responsabili di posizione organizzativa.

Le richieste di chiarimento ai dirigenti oggetto di valutazione e ai responsabili PO saranno condotte nel corso dell'accesso del 23 luglio 2020 esclusivamente per fornire prova documentale dell'avvenuto raggiungimento dei corrispondenti obiettivi, al fine di superare i limiti di autoreferenzialità delle relazioni.

Il NDV nel corso del 2019 aveva inoltre richiesto che entro la data del 31.7.2019 fosse elaborato dai dirigenti e dai responsabili PO un aggiornamento intermedio sullo stato avanzamento degli obiettivi al fine di consentire una tempestiva riprogrammazione degli stessi da parte della Giunta e di aggiornare il Piano degli Obiettivi da conseguire entro il 31.12.2019. Si rileva che tale aggiornamento non è mai stato effettuato. Il NDV rileva che il Comune di Cavarzere sembra risentire di una figura

stabile di segretario che presieda e gestisca il regolare svolgimento del ciclo della performance e del rispetto degli adempimenti legati alla trasparenza e anticorruzione.

Alla data odierna nel sito non risultano ancora pubblicati i verbali dei controlli di regolarità amministrativa operati nel secondo semestre 2019 e quelli del primo semestre 2020; questi ultimi non sono ancora stati condivisi nemmeno con lo scrivente NDV.

Inoltre, sempre nel sito risulta ancora titolare della carica di responsabile della prevenzione e anticorruzione il precedente segretario dott.ssa Cavallari. Si segnala al Sindaco e alla giunta di procedere senza indugio alla identificazione di tale figura.

Si segnala che, come nel Ciclo della performance 2018, gli obiettivi non sono stati oggetto di ponderazione da parte della Giunta. Nella valutazione dei dirigenti, pertanto, si procederà all'assegnazione di una pesatura identica per ciascun obiettivo oggetto di valutazione.

Anche per l'anno 2019, a seguito dell'analisi condotta sul sito del Comune, si rilevano tempistiche protratte di aggiornamento della sezione Amministrazione Trasparente. Si invitano i soggetti deputati a tale attività a provvedere al caricamento delle informazioni con tempistiche più consone alle esigenze informative associate a tale area del sito del Comune. **A tal proposito si è già fatto presente alla Segreteria del Nucleo di Valutazione che la pubblicazione del piano triennale della trasparenza e prevenzione della corruzione, la cui scadenza era fissata per gennaio 2020, è stata pubblicata tardivamente (data 18.03.2020) e in una sezione non corretta. Si sono fornite indicazioni alla segreteria del NDV per provvedere alla corretta pubblicazione del file.**

Si ribadisce la preoccupazione già rilevata nel corso della precedente relazione 2019 in ordine alle difficoltà organizzative percepite in capo all'Ente che potrebbero condurre, in situazioni estreme, ad una sostanziale impossibilità ad assolvere all'erogazione dei servizi pubblici a cui è preposto se non si provvederà ad una tempestiva integrazione della pianta organica. Nel corso del 2019 e dei primi mesi del 2020 l'Ente ha comunque provveduto ad un parziale reintegro delle figure uscite in quiescenza. Si segnala inoltre che l'Ente da diversi mesi è gestito senza la presenza di una figura stabile di Segretario Comunale a cui sono assegnate normalmente le attività relative alla trasparenza, anticorruzione e attuazione delle attività di controllo amministrativo. Nel limite delle competenze assegnate al NDV, si invita l'Amministrazione a provvedere celermente alla nomina del Segretario al fine di garantire il rispetto puntuale delle attività suddette.

*

Si procede, in seguito, alla verifica delle singole relazioni, ponendole a confronto con gli obiettivi assegnati, al fine di valutarne il corrispondente grado di raggiungimento.

Si procede alla valutazione dei risultati raggiunti rispetto al Piano degli Obiettivi approvato dall'Ente. Il NDV, sentiti anche i dirigenti e le PO interessate, determina la seguente valutazione analitica sul livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati. Il NDV rileva che in linea generale tutte le relazioni forniscono una chiara evidenza delle attività svolte e del livello degli obiettivi effettivamente conseguiti.

Dalla relazione di Ravaro risultano conseguiti tutti gli obiettivi ad eccezione dei seguenti:

- obiettivo integrativo a valenza biennale subentro in ANPR. Il mancato raggiungimento dell'obiettivo è stato motivato con la carenza di personale dovuta ad assenza prolungata di due collaboratori e del pensionamento di un terzo. Non essendo stata formalizzata alcuna revisione degli obiettivi da parte dell'organo esecutivo si procede con una valutazione dell'obiettivo al 50% (avendo valenza biennale).

Dalla relazione di Salomone risultano conseguiti tutti gli obiettivi. Si riportano di seguito alcune osservazioni in ordine a possibili ambiti di miglioramento del ciclo della performance con riguardo agli obiettivi assegnati al dott. Salomone.

Con riferimento all'obiettivo n. 4 e al n. 5 si rileva la completa assenza di dettagli in fase di rendicontazione in ordine alle attività effettuate. Si procederà alla richiesta di dettagli in occasione del colloquio che si effettuerà in sede il 23.7. p.v. Si rileva inoltre una carenza della definizione dell'obiettivo da parte dell'Amministrazione Comunale non essendo stata definita alcuna soglia quantitativa o incrementale per la valutazione del conseguimento del medesimo.

Con riferimento all'obiettivo n. 7 e dell'obiettivo n. 1 (a valenza triennale) si richiede al dott. Salomone di fornire copia delle relazioni inviate al Dirigente LL.PP relativa alla mappatura delle buche delle strade del Comune (ob. 7) e della mappatura dei carichi di lavoro (ob. 1 triennale).

L'obiettivo n. 10 si configura come un mero adempimento, raggiungibile con l'emissione di un semplice atto. A parere del NDV, obiettivi con queste caratteristiche non dovrebbero essere inseriti nel piano degli obiettivi ed essere oggetto di valutazione ai fini dell'indennità di risultato. Lo stesso obiettivo, inoltre, si sovrappone in toto all'obiettivo n. 2 avente valenza triennale.

Dalla relazione del dott. Girotto risultano conseguiti tutti gli obiettivi direttamente a lui riferibili ad eccezione dei seguenti:

- l'obiettivo n. 13 è stato realizzato per due terzi (configurazione programma e svolgimento del corso di formazione). Come da relazione emerge che l'implementazione effettiva del programma di digitalizzazione liquidazione fatture è stato rinviato al 2020;
- l'obiettivo n. 16, come emerge da relazione, è stato realizzato solo parzialmente. Si condivide sulla valutazione effettuata dal dott. Girotto di un conseguimento dell'obiettivo in oggetto al 50%;
- l'obiettivo n. 17, come emerge da relazione, è stato realizzato solo parzialmente. Si condivide sulla valutazione effettuata dal dott. Girotto di un conseguimento dell'obiettivo in oggetto al 50%. **Rimane tuttavia da chiarire con lo stesso dott. Girotto, durante il colloquio previsto il 23.7, quali attività siano state svolte nel 2019 e quali nel 2020 (come emerge dalla relazione);**

Pur risultano pienamente conseguito, si rileva inoltre che l'obiettivo n. 11 configura lo svolgimento di un'attività indifferibile e che rientra tra gli adempimenti propri del servizio/settore. Per tale ragione, a parere del NDV, obiettivi con queste caratteristiche non dovrebbero essere inseriti nel piano degli obiettivi ed essere oggetto di valutazione ai fini dell'indennità di risultato.

Dalla relazione dell'arch. Guerrini risultano conseguiti tutti gli obiettivi ad eccezione dei seguenti:

- obiettivo n. 24 (biennale). Dalla relazione emerge che è stata svolta tutta l'attività istruttoria relativa alla redazione del piano degli interventi per la redazione della variante n. 5. Tuttavia, non emerge, come previsto dal cronoprogramma (limitatamente all'anno 2019, essendo un obiettivo a valenza biennale), l'approvazione dell'adeguamento PAT in Consiglio Comunale. **Si valuterà l'effettiva attività svolta durante l'accesso del 23.7 p.v.;**
- **obiettivo n. 25. Dalla relazione non emerge chiaramente il pieno conseguimento dell'obiettivo che sarà oggetto di confronto durante l'accesso del 23.7 p.v.;**

Si rileva inoltre che l'Arch. Guerrini è stata responsabile PO pro tempore dal 30.06 al 31.12.2019 del servizio LL.PP. Nella relazione emerge anche la rendicontazione degli obiettivi relativi a tale attività, tutti pienamente conseguiti.

Dalla relazione della sig.ra Chiebao risultano conseguiti tutti gli obiettivi ad eccezione dei seguenti:

- obiettivo n. 29, informatizzazione del servizio di trasporto. Si concorda con la valutazione effettuata dalla responsabile PO di raggiungimento dell'obiettivo nella misura del 60%;

Con riferimento all'obiettivo allegato B, n. 2 relativo alla formazione personale individuato per uff. istruzione, si segnala che non essendo previste soglie quantitative per la valutazione del medesimo, si deve considerare raggiunto anche se concentrato nel solo mese di dicembre. Si richiedono in ogni caso i dettagli dell'attività che saranno illustrati allo scrivente NDV nel corso dell'incontro in sede del 23.7.2020.

Dalla relazione dell'arch. Pugina risultano conseguiti tutti gli obiettivi ad eccezione dei seguenti:

- obiettivo 24 (biennale), coerentemente con quanto riportato nella relazione dell'arch. Guerrini, si conferma il parziale conseguimento dell'obiettivo per cause non imputabili al dirigente. **Si procederà a verifica durante l'accesso del 23.7 p.v.;**

- **obiettivo 26 (biennale), relativo al piano di alienazione del patrimonio di Edilizia Residenziale Pubblica. Come emerge dalla relazione, l'obiettivo non risulta pienamente raggiunto non essendo giunto a redazione il piano di alienazione (imprevisti e mole elevata di documentazione sono le motivazioni che emergono dalla relazione). Considerando anche gli avvicendamenti che hanno interessato la guida del settore, l'obiettivo si considera raggiunto all'80%.**

Dalla relazione dell'ing. Sanguanini, limitatamente al periodo di sua permanenza e operatività all'interno dell'Ente – che dovrà essere considerato anche ai fini del calcolo dell'indennità di risultato – emerge un pieno conseguimento di tutti gli obiettivi assegnati.

Il NDV aggiorna i lavori alla data del 23.7.2020 in occasione dell'accesso presso la sede del Comune di Cavarzere dove incontrerà i dirigenti dell'Ente e i responsabili PO coinvolti nel processo di valutazione.

-*-

Il NDV si convoca presso la sede del Comune in data 23.7.2020 e inizia i colloqui con il personale convocato. Si è ritenuto necessario operare un confronto con il dott. Girotto e il dott. Pugina.

Nel dettaglio, alle ore 9 si incontra il dott. Girotto con il quale il NDV si confronta in ordine agli obiettivi assegnati a lui direttamente e alle PO afferenti ai Settori di sua competenza. Nel dettaglio è emerso quanto segue:

- **obiettivo 17**, il software è stato installato, ma non è stato successivamente popolato di dati e utilizzato.. Il bando non era previsto come obiettivo e quindi non influenza sulla valutazione. oggi c'è un'altra cooperativa a cui è stato assegnato il servizio. Alla luce di quanto emerso dal colloquio, il NDV conferma la valutazione riportata in precedenza con un conseguimento dell'obiettivo nella misura del 50%;

-

- Il NDV suggerisce al dott. Girotto in qualità di Vice Segretario di provvedere a garantire il regolare svolgimento del sistema dei controlli di regolarità amministrativa e di provvedere alla pubblicazione dei controlli effettuati con riferimento al secondo semestre 2019 nella corretta sezione dedicata ai controlli nell'area Amministrazione Trasparente del sito.

Terminato l'incontro con il dott. Girotto, il NDV incontra alle ore 10.00 l'arch. Pugina e si confronta in ordine agli obiettivi assegnati a lui direttamente e alle PO afferenti ai Settori di sua competenza. Nel dettaglio è emerso quanto segue:

- **obiettivo 24.** L'Arch. Pugina dichiara che con il suo arrivo si è accelerato l'iter per il conseguimento dell'obiettivo in esame. Tuttavia, per il conseguimento dell'obiettivo era necessario approvare, in via preventiva, la variante consumo di suolo. La Regione Veneto ha spostato le scadenze e il Comune ha approvato prima la variante PAT e poi la variante 5. L'Arch. Pugina dichiara che si arriverà ugualmente al conseguimento del risultato entro il 2020 (salvo ritardi dovuti a emergenza Covid), ma invertendo l'ordine degli interventi. Alla luce delle considerazioni emerse durante il colloquio il NDV rileva che l'obiettivo (a valenza biennale) può quindi considerarsi raggiunto nella sostanza, sia per l'attività svolta nel 2019;
- **obiettivo 25.** L'Arch. Pugina dichiara che il regolamento è stato predisposto, entro 31.12.19 e messo a protocollo. L'Assessore e la Giunta, tuttavia, hanno deciso di attendere il PAT, e pertanto la mancata approvazione è dipeso esclusivamente dalla volontà politica. Anche in questo caso il NDV rileva che l'obiettivo può considerarsi pienamente raggiunto.

Al fine di contenere l'autoreferenzialità delle valutazioni contenute nelle relazioni dei dirigenti/PO, il NDV ribadisce, come evidenziato nella relazione precedente, l'opportunità di identificare una validazione esterna di tali relazioni (ad es. assessore di riferimento) al fine di ottenere un riscontro "oggettivo" e con giudizio contrapposto sull'effettivo livello di raggiungimento degli obiettivi rendicontati.

-*-

Si riportano di seguito le valutazioni complessive degli obiettivi 2019 operate dal NDV. In ordine agli obiettivi anticorruzione, non si rilevano anomalie nel conseguimento dei medesimi da parte di tutte le unità coinvolte nella valutazione. Tuttavia, gli stessi, diversamente da quanto avvenuto nei precedenti esercizi, non sono stati inseriti esplicitamente tra gli obiettivi oggetto di valutazione dei singoli dirigenti/PO. Si segnala la necessità di prevedere obiettivi di questa natura nella performance dei dirigenti, anche alla luce delle tempistiche non sempre puntuali di aggiornamento della sezione Amministrazione Trasparente del sito.

Il NDV, anche per il 2019, non è in grado di proporre una valutazione sull'operato dei segretari comunali che si sono succeduti nell'ultimo esercizio. L'assenza di una figura stabile di segretario ha portato l'ente a non identificare obiettivi assegnabili a tale figura. Anche per tali ragioni non sono state predisposte le corrispondenti relazioni sul livello di conseguimento degli obiettivi. L'assenza di questa valutazione costituisce una evidente anomalia nel ciclo della performance, che si ripete per il secondo anno consecutivo.

-*-

Con riferimento alla relazione del dirigente Dott. Giroto e delle PO riferite al suo settore (Chiebao, Ravaro e Guerrini) si riportano le seguenti valutazioni:

obiettivi PDO 2019			
	pes o	valutazione	punteggio
Ob. 1 SUBENTRO IN ANPR (VALENZA BIENNALE)	4,2	50%	2,08
OB. 1 INSERIMENTO E ARCHIVIAZIONE DATI ANAGRAFICI	4,2	100%	4,17
OB.2 RECUPERO EVASIONE IMU TASI	4,2	100%	4,17
OB.3 RECUPERO EVASIONE TARI	4,2	100%	4,17
OB. 11 ADEMPIMENTI PROCEDURE MOBILITA'	4,2	100%	4,17
OB. 12 SUPPORTO PREDISPOSIZIONE GDPR	4,2	100%	4,17
OB. 13 LIQUIDAZIONE FATTURE MODALITA' INFORMATICA	4,2	66%	2,75
OB.16 GESTIONE RIMANENZE CENTRO COTTURA	4,2	50%	2,08
OB. 17 SERVIZIO TRASPORTO-ACCOMPAGNAMENTO	4,2	50%	2,08
OB. 18 SPORTELLO CENTRO ANTIVIOLENZA	4,2	100%	4,17
OB. 19 STIPULA CONVENZIONI BANCHE DATI INPS	4,2	100%	4,17
OB. 20 LAVORO DI PUBBLICA UTILITA'	4,2	100%	4,17
OB. 22 MESSA IN SICUREZZA SCUOLA SECONDARIA CAPPON	4,2	100%	4,17
OB. 1 AFFIDAMENTO SERVIZIO ENERGIA (VALENZA BIENNALE)	4,2	100%	4,17
OB. 2 PIANO ILLUMINAZIONE CONTENIMENTO INQUINAMENTO L.	4,2	100%	4,17
OB. 32 PROGRAMMA ESTUMULAZIONE ED ESUMAZIONE	4,2	100%	4,17
OB. 27 CONTROLLO ATTI FINALIZZATO A RILEGATURA	4,2	100%	4,17
OB. 28 PROGETTO SOSTEGNO ALLO STUDIO	4,2	100%	4,17
OB. 29 INFORMATIZZAZIONE SERVIZIO TRASPORTO	4,2	60%	2,50
OB. 30 IMPLEMENTAZIONE GESTIONALI INTERNI	4,2	100%	4,17
OB. 31 PUBBLICAZIONE VOLUME 40 ANNI	4,2	100%	4,17

OB. 1B ETERNALIZZAZIONE SERVIZIO BIBLIO	4,2	100%	4,17
OB. 2B FORMAZIONE PERSONALE UFFICIO ISTRUZIONE	4,2	100%	4,17
ADEGUAMENTO PROCEDURE A GDPR	4,2	100%	4,17
		TOTALE BASE 100	90,67
MEDIA PONDERATA COMPLESSIVA SEZIONE A (IN DECIMI)			9,07

La valutazione complessiva in ordine al livello di raggiungimento degli obiettivi del dott. Girotto ammonta quindi a 90,7%.

*

Con riferimento alla relazione del dirigente Ing. Sanguanini si riportano le seguenti valutazioni

SETTORE GOVERNO DEL TERRITORIO

obiettivi PDO 2018			
	peso	valutazione	punteggi o
OB. 1 AFFIDAMENTO SERVIZIO ENERGIA (VALENZA BIENNALE)	33,3	100%	33,33
OB. 2 PIANO ILLUMINAZIONE CONTENIMENTO INQUINAMENTO L.	33,3	100%	33,33
OB. 22 MESSA IN SICUREZZA SCUOLA SECONDARIA CAPPON	33,3	100%	33,33
		TOTALE BASE 100	100,00
MEDIA PONDERATA COMPLESSIVA SEZIONE A (IN DECIMI)			10,00

La valutazione complessiva in ordine al livello di raggiungimento degli obiettivi dell'Ing. Sanguanini è quindi pari al 100%.

*

Con riferimento alla relazione del dirigente Arch. Pugina si riportano le seguenti valutazioni

SETTORE GOVERNO DEL TERRITORIO

obiettivi PDO 2019			
	peso	valutazione	punteggio
OB. 22 REDAZIONE PIANO ABBATTIMENTO BARRIERE ARCH.	20	100%	20
OB. 23 ASSISTENZA RECUPERO FILE GESTIONE PRATICHE EDIL.	20	100%	20
OB. 24 REDAZIONE VARIANTE N. 5 PIANO INTERVENTI	20	100%	20
OB. 25 ADOZIONE REGOLAMENTO EDILIZIO COMUNALE	20	100%	20
OB. 26 PIANO ALIENAZIONE PATRIMONIO IMMOBILIARE ERP	20	80%	16

MEDIA PONDERATA COMPLESSIVA SEZIONE A (IN DECIMI)

9,60

La valutazione complessiva in ordine al livello di raggiungimento degli obiettivi dell'Arch. Pugina è quindi pari al 96,0%.

Con riferimento alla relazione del Responsabile del Servizio Polizia Locale Dott. Salomone si riportano le seguenti valutazioni

SETTORE VIGILANZA

OBIETTIVI DI P.E.G.	% PESO	% RAGGIUNG.	PUNTI
OB. 3 RECUPERO TARI	8,33	100%	0,833333
OB. 4 ACCERTAMENTI ANAGRAFICI	8,33	100%	0,833333
OB. 5 VERIFICHE DURC	8,33	100%	0,833333
OB. 6 CREAZIONE DATABASE ELETTRONICO	8,33	100%	0,833333
OB. 7 MAPPATURA BUCHE STRADALI	8,33	100%	0,833333
OB. 8 SERVIZI FESTIVI E SERALI	8,33	100%	0,833333
OB. 9 RILEVAMENTO INCIDENTI	8,33	100%	0,833333
OB. 10 GESTIONE CONTRAVVENZIONE	8,33	100%	0,833333
OB.14 GESTIONE RAPPORTI CON CANILE MUNICIPALE	8,33	100%	0,833333
OB. 1 MAPPATURA SETTORE GESTIONE DEL LAVORO	8,33	100%	0,833333
OB. 2 GESTIONE CARICHI DI LAVORO INVARIATI	8,33	100%	0,833333
OBIETTIVO GDPR	8,33	100%	0,833333
TOTALE			10

La valutazione complessiva in ordine al livello di raggiungimento degli obiettivi del dott. Salomone è quindi pari al 100%.

Integrando la valutazione relativa al raggiungimento degli obiettivi, sopra esposta, con la valutazione condotta dal Sindaco in ordine alla performance individuale e organizzativa, si giunge alla seguente percentuale valida ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato:

- valutazione Dott. Luigi Maria Giroto: 93,1%
- valutazione P.O. Dott. Salomone Salvatore: 94,8%;
- valutazione Ing. Fausto Sanguanini: 98,4%.
- Valutazione Arch. Federico Pugina: 95,7%.

Si allegano le relative schede di valutazione complessive.

Venezia, 17 dicembre 2020

Il Nucleo di valutazione Organo
Monocratico Dott. Moreno Mancin

Si allegano:

- Scheda valutazione Ing. Fausto Sanguanini
- Scheda valutazione Dott. Luigi Maria Girotto
- Scheda valutazione P.O: Dott. Salomone Salvatore
- Scheda valutazione Arch. Federico Pugina

3 Capacità di promuovere la qualità dei servizi resi, senza indurre formalismi burocratici		10
3a grado di collaborazione con altri settori		
3b orientamento alla qualità delle prestazioni		
3c attaccamento al formalismo burocratico		
	Valutazione	media 4a,4b,4c
4 Capacità di gestire e promuovere innovazioni (tecnologiche/procedimentali) processi formativi e selezione del personale		10
4a disponibilità ad apertura a nuove idee di colleghi e/o collaboratori		
4b capacità di promuovere e utilizzare l'informatizzazione		
4c attenzione alla formazione dei collaboratori		
	Valutazione	media 5a,5b,
5 Capacità nell'assolvere attività di controllo sulle funzioni affidate e controllo di gestione		10
5a grado di controllo dell'attività dei propri collaboratori		
5b grado di controllo della gestione complessiva del settore		
	Valutazione	media 1a,1b,1c
6 Qualità dell'apporto personale specifico		9
6a propensione a sviluppare le competenze specifiche del Settore		
6b propensione allo sviluppo delle proprie competenze manageriali		
6c atteggiamento positivo nel rapporto con i colleghi		
MEDIA COMPLESSIVA SEZIONE B		9,833333333

SEZIONE C

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA			
Valutata per l'anno 2019 sulla base del contributo			
individuale (performance individuale) rispetto agli obiettivi dell'Ente			
	peso ponderato	valutazione	punteggio
Contributo alla performance	0,20	9,833	1,97
performance di settore	0,80	9,067	7,25
			9,22

QUADRO DI SINTESI

	Pesi	Punteggi	valutazione ponderata
Obiettivi	0,6	9,067	5,44
Performance individuale	0,3	9,833	2,95
Performance organizzativa	0,1	9,220	0,922
RISULTATO FINALE DI VALUTAZIONE			9,312

La retribuzione di risultato è conseguenza del punteggio complessivo ottenuto sommando i punteggi attribuiti.

Al Dirigente del settore Amministrativo Sociale Contabile è attribuita, pertanto la retribuzione di risultato nella misura del 93,1% della retribuzione teorica assegnabile.

il Sindaco
Henri Tommasi

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI
sistema di valutazione ai sensi del D.Lgs. 150/09

AREA DIRIGENZA

ANNO 2019

Nome e Cognome
Settore di Appartenenza

FEDERICO Pugina
Assetto del Territorio

SEZIONE A

obiettivi PDO 2019

	peso	valutazione	punteggio
OB. 22 REDAZIONE PIANO ABBATTIMENTO BARRIERE ARCH.	20	100%	20
OB. 23 ASSISTENZA RECUPERO FILE GESTIONE PRATICHE EDIL.	20	100%	20
OB. 24 REDAZIONE VARIANTE N. 5 PIANO INTERVENTI	20	100%	20
OB. 25 ADOZIONE REGOLAMENTO EDILIZIO COMUNALE	20	100%	20
OB. 26 PIANO ALIENAZIONE PATRIMONIO IMMOBILIARE ERP	20	80%	16
MEDIA PONDERATA COMPLESSIVA SEZIONE A (IN DECIMI)			9,60

SEZIONE B

Valutazione performance individuale
(comportamenti, competenze, abilità)

<p>1 Capacità dimostrata nel gestire il proprio temo lavoro/flessibilità</p> <p>1a capacità di valutare le urgenze</p> <p>1b capacità di graduare gli adempimenti in rapporto all'importanza</p> <p>1c tendenza a procrastinare soluzione problemi più complessi e non graditi</p>	Valutazione	media 1a,1b,1c	10
			10
			10
			10
	Valutazione	media 2a,2b,2c,2d,2e	10
<p>2 Capacità di gestire, motivare, guidare, valutare i collaboratori e generare un clima organizzativo che favorisca la produttività</p> <p>2a capacità di lavorare in gruppo</p> <p>2b propensione ad incontri di coordinamento</p> <p>2c propensione a delegare ai collaboratori</p> <p>2d capacità di elaborare e realizzare progetti di produttività</p> <p>2e capacità di valutare</p>			
	Valutazione	media 3a,3b,3c	10
<p>3 Capacità di promuovere la qualità dei servizi resi, senza indurre formalismi burocratici</p> <p>3a grado di collaborazione con altri settori</p> <p>3b orientamento alla qualità delle prestazioni</p> <p>3c attaccamento al formalismo burocratico</p>			
	Valutazione	media 4a,4b,4c	9
<p>4 Capacità di gestire e promuovere innovazioni (tecnologiche/procedimentali) processi formativi e selezione del personale</p> <p>4a disponibilità ad apertura a nuove idee di colleghi e/o collaboratori</p> <p>4b capacità di promuovere e utilizzare l'informatizzazione</p> <p>4c attenzione alla formazione dei collaboratori</p>			
	Valutazione	media 5a,5b,	9
<p>5 Capacità nell'assolvere attività di controllo sulle funzioni affidate e controllo di gestione</p> <p>5a grado di controllo dell'attività dei propri collaboratori</p> <p>5b grado di controllo della gestione complessiva del settore</p>			
	Valutazione	media 1a,1b,1c	9
<p>6 Qualità dell'apporto personale specifico</p> <p>6a propensione a sviluppare le competenze specifiche del Settore</p> <p>6b propensione allo sviluppo delle proprie competenze manageriali</p> <p>6c atteggiamento positivo nel rapporto con i colleghi</p>			

MEDIA COMPLESSIVA SEZIONE B		9,5
-----------------------------	--	-----

SEZIONE C

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA			
Valutata per l'anno 2019 sulla base del contributo			
individuale (performance individuale) rispetto agli obiettivi dell'Ente			
	peso ponderato	valutazione	punteggio
Contributo alla performance	0,20	9,500	1,9
performance di settore	0,80	9,600	7,68
			9,58

QUADRO DI SINTESI

	Pesi	Punteggi	valutazione ponderata
	0,6	9,600	5,76
	0,3	9,500	2,85
	0,1	9,580	0,958
			9,568

La retribuzione di risultato è conseguenza del punteggio complessivo ottenuto sommando i punteggi attribuiti.
 Al Dirigente del settore Governo del Territorio è attribuita, pertanto la retribuzione di risultato nella misura del 95,7% della retribuzione teorica assegnabile.

il Sindaco
 Henri Tommasi

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI
sistema di valutazione ai sensi del D.Lgs. 150/09

AREA DIRIGENZA

ANNO 2019

Nome e Cognome
Settore di Appartenenza

Fausto Sanguanini
Governato del Territorio

SEZIONE A

obiettivi PDO 2018

	peso	valutazione	punteggio
OB. 1 AFFIDAMENTO SERVIZIO ENERGIA (VALENZA BIENNALE)	33,3	100%	33,33
OB. 2 PIANO ILLUMINAZIONE CONTENIMENTO INQUINAMENTO L.	33,3	100%	33,33
OB. 22 MESSA IN SICUREZZA SCUOLA SECONDARIA CAPPON	33,3	100%	33,33
TOTALE BASE 100			100,00
MEDIA PONDERATA COMPLESSIVA SEZIONE A (IN DECIMI)			10,00

SEZIONE B

Valutazione performance individuale
(comportamenti, competenze, abilità)

1 Capacità dimostrata nel gestire il proprio temo lavoro/flessibilità 1a capacità di valutare le urgenze 1b capacità di graduare gli adempimenti in rapporto all'importanza 1c tendenza a procrastinare soluzione problemi più complessi e non graditi	Valutazione	media 1a,1b,1c	10
2 Capacità di gestire, motivare, guidare, valutare i collaboratori e generare un clima organizzativo che favorisca la produttività 2a capacità di lavorare in gruppo 2b propensione ad incontri di coordinamento 2c propensione a delegare ai collaboratori 2d capacità di elaborare e rrealizzare progetti di produttività 2e capacità di valutare	Valutazione	media 2a,2b,2c,2d,2e	10
3 Capacità di promuovere la qualità dei servizi resi, senza indurre formalismi burocratici 3a grado di collaborazione con altri settori 3b orientamento alla qualità delle prestazioni 3c attaccamento al formalismo burocratico	Valutazione	media 3a,3b,3c	10
4 Capacità di gestire e promuovere innovazioni (tecnologiche/procedimentali) processi formativi e selezione del personale 4a disponibilità ad apertura a nuove idee di colleghi e/o collaboratori 4b capacità di promuovere e utilizzare l'informatizzazione 4c attenzione alla formazione dei collaboratori	Valutazione	media 4a,4b,4c	9
5 Capacità nell'assolvere attività di controllo sulle funzioni affidate e controllo di gestione 5a grado i controllo dell'attività dei propri collaboratori 5b grado di controllo della gestione complessiva del settore	Valutazione	media 5a,5b,	9
6 Qualità dell'apporto personale specifico 6a propensione a sviluppare le competenze specifiche del Settore 6b propensione allo sviluppo delle proprie competenze manageriali 6c atteggiamento positivo nel rapporto con i colleghi	Valutazione	media 1a,1b,1c	9
MEDIA COMPLESSIVA SEZIONE B			9,5

SEZIONE C

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA			
Valutata per l'anno 2019 sulla base del contributo			
individuale (performance individuale) rispetto agli obiettivi dell'Ente			
	peso ponderato	valutazione	punteggio
Contributo alla performance	0,20	9,500	1,90
performance di settore	0,80	10,000	8,00
			9,90

QUADRO DI SINTESI

	Pesi	Punteggi	valutazione ponderata
Obiettivi	0,6	10,000	6
Performance individuale	0,3	9,500	2,85
Performance organizzativa	0,1	9,900	0,99
RISULTATO FINALE DI VALUTAZIONE			9,84

La retribuzione di risultato è conseguenza del punteggio complessivo ottenuto sommando i punteggi attribuiti.

Al Dirigente del settore Governo del Territorio è attribuita, pertanto la retribuzione di risultato nella misura del 98,4% % della retribuzione teorica assegnabile.

il Sindaco
Henri Tommasi

COMUNE DI CAVARZERE



SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEI DIPENDENTI

DATI ANAGRAFICI	
MATRICOLA VALUTATO	
NOME VALUTATO	SALOMONE SALVATORE
ANNO	2019
SETTORE	SERVIZIO VIGILANZA
CATEGORIA	D
PROFILO PROFESSIONALE	POSIZIONE ORGANIZZATIVA
DATA COMPILAZIONE	
NOME VALUTATORE	HENRI TOMMASI

PARTE A

OBIETTIVI DI P.E.G.	% PESO	% RAGGIUNG.	PUNTI
Obb. 3 Recupero Evsione TARI	8,33	100	0,833
Obb. 4 ACCERTAMENTI ANAGRAFICI	8,33	100	0,833
Obb. 5 Verifiche DURC	8,33	100	0,833
Obb. 6 Creazione data abse elettronico	8,33	100	0,833
Ob. 7 Mappatura buche stradali	8,33	100	0,833
Ob. 8 Servizi festivi e serati	8,33	100	0,833
Ob. 9 Rilevamento incidenti	8,33	100	0,833
OB. 10 GESTIONE CONTRAVVENZIONE	8,33	100	0,833
OB. 14 GESTIONE RAPPORTI CON CANILE MUNICIPALE	8,33	100	0,833
Ob. 1 Mappatura settore gestione del lavoro	8,33	100	0,833
OB. 2 GESTIONE CARICHI DI LAVORO INVARIATI	8,33	100	0,833
OBIETTIVO GDPR	8,33	100	0,833
TOTALE			10

FATTORI PROFESSIONALI E COMPORTAMENTALI DEL VALUTATO	% PESO	VALUTAZIONE	PUNTI
1 Preparazione (grado di approfondimento nello svolgimento delle mansioni affidate)	10	9	0,9
2 Competenza (capacità di svolgere i compiti attribuiti con la perizia necessaria)	15	8	1,2
3 Qualificazione (propensione ad allargare e arricchire le attività affidate)	10	8	0,8
4 Qualità (livello qualitativo raggiunto nella prestazioni effettuate)	10	8	0,8
5 Puntualità (cura della programmazione e controllo dei tempi di esecuzione delle attività)	5	8	0,4
6 Autonomia (livello di indipendenza nel suggerire o fornire soluzioni idonee alle problematiche)	15	9	1,35
7 Flessibilità (propensione all'adattamento al cambiamento professionale e/o organizzativo)	10	8	0,8
8 Relazioni (cura dei rapporti umani con i superiori e i colleghi e gli utenti esterni)	10	7	0,7
9 Guida (capacità nel dare impulso e motivazione al proprio lavoro e a quello dei colleghi)	10	9	0,9
10 Disponibilità (grado di collaborazione, spirito di servizio e dedizione al lavoro)	5	8	0,4
TOTALE	100	-	8,25

ESITO FINALE	% PESO	PUNTI	ESITO
AREA OBIETTIVI PEG	70	10	70,0
AREA FATTORI PROFESSIONALI E COMPORTAMENTALI	30	8,25	24,8
TOTALE	100	-	94,8

PARTE B

OBIETTIVI PERFORMANCE/PIANO OPERE PUBBLICHE	Quota parte	% RAGGIUNG.	
	100		
TOTALE	100	-	

DATA VALUTAZIONE

FIRMA VALUTATO

FIRMA VALUTATORE
