

Nucleo di Valutazione

Processo di valutazione esercizio 2016

Il Nucleo di Valutazione (NDV)- organo monocratico composto dal dott. Moreno Mancin – nominato con decreto sindacale n. 13 del 18.05.2015 – procede all'analisi della documentazione ricevuta via mail in data 13/07/2017 al fine della valutazione del livello di risultati raggiunti sulla base del Piano degli obiettivi 2016. Quest'ultimo documento è stato approvato con deliberazione G.C. 98 del 25/07/2016.

Il NDV prende atto che il Segretario comunale, dott. Gibilaro, il dirigente Ing. Sanguanini e il comandante della polizia locale Salomone hanno trasmesso le relative schede/relazioni sulla performance (allegate) riguardanti il settore di competenza per l'anno 2016. La valutazione del dirigente dott. Giroto sarà invece condotta sulla base:

- della relazione del responsabile PO Chiebao;
- della relazione del responsabile PO Ravaro;
- delle indicazioni ricevute nelle schede relative ai singoli obiettivi direttamente riferibili al dott. Giroto.

Il NDV rileva che è chiamato ad una valutazione a consuntivo che si baserà sulla esclusiva analisi documentale prodotta e messa a disposizione dalla segreteria del NDV, sulle integrazioni di documentazione richieste dallo stesso NDV, sulla base dei risultati dei colloqui intrattenuti con i relativi dirigenti e infine dal supporto fornito dal Segretario Generale del Comune di Cavarzere. Le eventuali richieste di integrazione saranno avanzate esclusivamente per fornire prova documentale dell'avvenuto raggiungimento dei corrispondenti obiettivi, al fine di superare i limiti di autoreferenzialità delle relazioni.

Al fine di un completo coinvolgimento del NDV nelle diverse fasi su cui si sviluppa il ciclo della performance si invita l'Amministrazione Comunale, per il tramite del Segretario comunale e della segreteria del NDV, a far pervenire tempestivamente le schede degli obiettivi e le relative delibere di approvazione del Piano degli obiettivi relativi all'anno 2017.

Si procede alla verifica delle singole relazioni, ponendole a confronto con i corrispondenti obiettivi assegnati, al fine di valutarne il grado di raggiungimento. Si riportano in grassetto gli obiettivi per cui è richiesta un'integrazione di documentazione con i relativi dettagli. Si segnala inoltre la presenza di un obiettivo trasversale comune relativo al rispetto della normativa in materia di adempimenti per la trasparenza amministrativa.

In ordine all'obiettivo specifico anticorruzione attribuito al Segretario dott. Gerlando Gibilaro – relativo all'effettuazione di controlli di regolarità amministrativa degli atti - si attesta il pieno raggiungimento dell'obiettivo. Il NDV, infatti, è stato destinatario di regolare invio degli

esiti di tali verifiche nel corso dell'anno 2016 e dei primi mesi del 2017. Da tali verifiche, inoltre, si attesta la sostanziale regolarità amministrativa degli atti e dei relativi procedimenti, non essendo emersi rilievi significativi a riguardo.

Con riferimento alla relazione della Sig.ra Tiziana Chiebao, che rappresenta parte integrante della valutazione del dott. Giroto, si rileva che la stessa attiene esclusivamente agli obiettivi relativi all'attuazione delle misure previste dal Piano Anticorruzione e agli obiettivi trasparenza. La medesima Sig.ra Chiebao richiama nella propria relazione la Delibera di G.C. n. 2/2016 quale fonte per l'assegnazione dei propri obiettivi di gestione 2016.

In ordine a quanto riportato nella relazione si osserva quanto segue:

- i punti rendicontati dimostrano un sostanziale rispetto delle diverse misure previste dal Piano Anticorruzione;
- **si rileva, tuttavia, che alcuni punti non sono stati rendicontati. Per questi si richiede adeguata integrazione da parte della sig.ra Chiebao (punti M04, M11, M12)**
- **obiettivo n. 6 anticorruzione, con riferimento all'obiettivo specifico relativo alla predisposizione di un nuovo regolamento per la concessione di benefici economici nell'ambito delle attività si Sport, Cultura e Tempo libero la stessa Sig.ra Chiebao dichiara lo spostamento dell'obiettivo all'anno 2017, rilevando di fatto il suo mancato conseguimento all'interno dell'esercizio 2016.**

Al Sig. Ravaro Daniele, responsabile dei servizi Tributi, Commercio e Demografici, il piano degli obiettivi prevede l'assegnazione degli obiettivi n. 1-2-3-4. Di seguito le considerazioni del NDV in ordine al livello di raggiungimento di tali obiettivi:

- obiettivo 1, Esumazioni. Dalla documentazione emerge il raggiungimento dell'obiettivo in relazione anche ai volumi di attività prestatati;
- **obiettivo 2. Dati anagrafici progressi. L'obiettivo sembra essere conseguito. Si rileva tuttavia la genericità dello stesso in quanto in fase di identificazione dell'obiettivo non sono state identificate soglie quantitative/volumi di attività da raggiungere. Il NDV ritiene opportuno un confronto con il Segretario comunale e il dott. Giroto al fine di giungere ad una esaustiva valutazione sull'effettivo raggiungimento di questo obiettivo.**
- Obiettivo 3 Regolamento comunale Cosap. Dalla documentazione emerge il raggiungimento dell'obiettivo nei tempi e modi previsti.
- Obiettivo 4, recupero evasione ICI-IMU. Dalla documentazione emerge il raggiungimento dell'obiettivo in relazione anche alle somme previste nel bilancio preventivo assestato.
- Obiettivo 5 anti-corruzione: dalla documentazione e dal confronto con il Segretario comunale emerge il pieno raggiungimento dell'obiettivo.

Con riferimento alla relazione del dott. Salvatore Salomone si rileva anche per il 2016 una sintetica rendicontazione su tutti gli obiettivi assegnati. Il piano degli obiettivi prevede

l'assegnazione degli obiettivi da n. 5 al n. 9. **Il NDV rileva tuttavia che la pubblicazione su amministrazione trasparente degli obiettivi 5-6-7-8 non risultano corretti in quanto relativi ad attività previste nel piano triennale per gli esercizi 2017 e 2018.** Ciò trova rispondenza anche nella stessa relazione del dott. Salomone che fornisce una rendicontazione su obiettivi completamente differenti. **Si richiede, pertanto, alla segreteria del NDV presso il Comune di Cavarzere di fornire le schede degli obiettivi approvati dalla Giunta Comunale per il 2016 attribuiti al dott. Salomone e di provvedere all'aggiornamento della sezione Amministrazione Trasparente del sito del Comune di Cavarzere con le schede corrette.** Si procede alla valutazione degli obiettivi assegnati al Comandante Salomone:

- Obiettivi 1-2-3 rendicontati nella relazione del Comandante si riferiscono al rispetto degli obiettivi specifici attribuiti nel rispetto del Piano Anticorruzione del comune di Cavarzere (nello specifico sono numerati come obiettivi 2-3-4). Nello specifico, è stato richiesto di procedere alla gestione delle contravvenzioni, alle verifiche DURC e agli accertamenti anagrafici con il contemporaneo impiego di 2 agenti al fine di ridurre al minimo il potenziale rischio di fenomeni di corruzione. Questi obiettivi si ritengono conseguiti pienamente;
- **obiettivo 9, Videosorveglianza isole ecologiche. Controllo a campione DURC. Dalla rendicontazione emerge lo svolgimento di attività coerente con la scheda obiettivo. Si dichiarano da parte del dott. Salomone la realizzazione di 50 accertamenti, considerandoli in linea con le soglie previste dall'obiettivo. Tuttavia si rileva che la realizzazione di tali accertamenti dovrebbe essere comprovabile attraverso adeguata prova documentale (verbali di accesso o altra documentazione). Per tale ragione si ritiene opportuno un confronto su tale obiettivo sia con il dott. Salomone sia con il Segretario comunale.**

Con riguardo alla relazione dell'Ing. Fausto Sanguanini, responsabile del settore governo del territorio. All'ing. Sanguanini, responsabile del settore Governo del Territorio, il piano degli obiettivi prevede l'assegnazione degli obiettivi da n. 10 al n. 15. Di seguito le considerazioni del NDV in ordine al livello di raggiungimento di tali obiettivi:

- obiettivo 10, Redazione Variante 4 al P.I. Sulla base della documentazione fornita l'obiettivo può considerarsi raggiunto nei tempi stabiliti in fase di programmazione;
- obiettivo 11, Attivazione sportello unico edilizia. La relazione documenta il pieno raggiungimento dell'obiettivo e in anticipo rispetto ai tempi programmati (anno 2017);
- obiettivo 13, Riordino del patrimonio immobiliare. La relazione documenta il parziale raggiungimento dell'obiettivo (che ha valenza pluriennale e quindi si concluderà nel 2018) ma in anticipo rispetto ai tempi programmati (anno 2017). La valutazione sul conseguimento dell'obiettivo per il 2016 deve essere considerata quindi al 100%;
- gli obiettivi 12, 14 e 15 non si riferiscono all'esercizio 2016 e quindi non sono soggetti a valutazione da parte del NDV.

- Obiettivo n. 1 anticorruzione, relativo all'adozione di misure specifiche di prevenzione della corruzione inerenti i contratti pubblici. Dalla relazione dell'Ing. Sanguanini si desume il rispetto degli adempimenti previsti da tale obiettivo.

Il NDV segnala al Segretario e al Sindaco la necessità di migliorare il processo di identificazione e assegnazione degli obiettivi in coerenza con il piano della performance. L'identificazione di un piano triennale deve dettagliare in misura chiara ed esaustiva gli obiettivi che ciascun dirigente/responsabile PO deve perseguire in ciascun esercizio su cui si sviluppa il Piano. Alcuni dirigenti e responsabili PO hanno infatti rendicontato (e in alcuni casi addirittura già conseguito) obiettivi di gestione per il 2017. Nel piano della performance è corretto identificare obiettivi triennali, ma deve essere altrettanto chiaro sia all'Ente che al dirigente/responsabile PO quali sono gli obiettivi prioritari da perseguire soprattutto nel primo anno di valenza del Piano della Performance e sui quali è valutata la propria performance. Ciò al fine di non generare confusione anche in ordine alla priorità (temporale e di rilevanza) attribuita dall'Organo amministrativo dell'Ente sugli obiettivi di gestione da perseguire.

L'attività anti-corruzione descritta nella relazione da parte dell'Ing. Sanguanini risulta coerente con il Piano. Si considera pertanto raggiunto l'obiettivo.

Si passa quindi in analisi le schede obiettivo, con relative indicazioni di raggiungimento dei risultati, predisposte dal dott. Giroto. Tali schede si riferiscono, per la precisione, ai seguenti obiettivi:

- **obiettivo 16 – TARI. Istruite e accolte 67 pratiche per agevolazione TARI per benefici complessivi pari a 12.571 euro. Fornire indicazione al NDV in ordine alle risorse stanziare in bilancio per tale obiettivo al fine di valutare il livello di utilizzo delle risorse assegnate;**
- obiettivo 17, CAG dalla documentazione emerge il pieno raggiungimento dell'obiettivo. I volumi di attività dichiarati appaiono congrui rispetto all'obiettivo;
- obiettivo 18, SED dalla documentazione emerge il pieno raggiungimento dell'obiettivo. I volumi di attività dichiarati appaiono congrui rispetto all'obiettivo;
- obiettivo 19, Social Housing. dalla documentazione emerge il pieno raggiungimento dell'obiettivo;
- **obiettivo 20, “Una spesa amica – Caritas” dalla documentazione emerge il pieno raggiungimento dell'obiettivo. Si richiede tuttavia indicazione dell'ammontare stanziato a bilancio ed effettivamente erogato alla Caritas;**
- obiettivo 21, Servizio di Assistenza domiciliare dalla documentazione emerge il pieno raggiungimento dell'obiettivo. I volumi di attività appaiono adeguati alle caratteristiche dell'obiettivo;
- obiettivo 22, CASF affidamento familiare. dalla documentazione emerge il pieno raggiungimento dell'obiettivo;
- **obiettivo 23, Interventi sostegno persone e famiglie. Si richiede di fornire al NDV l'ammontare stanziato a bilancio per tale obiettivo. Si rileva inoltre che il**

regolamento di erogazione delle prestazioni economiche è stato predisposto solo in bozza e non approvato, come invece previsto dalla scheda obiettivo. Si chiede a riguardo di fornire chiarimenti al NDV;

- obiettivo 24, Verifica situazione patrimoniale e reddituale familiari ospiti. L'obiettivo si considera raggiunto;
- **Obiettivo 25, trasporto personalizzato. Fornire indicazioni in ordine alle somme stanziare e impiegate per tale obiettivo.**

Si rileva anche nella presente relazione – così come fatto nella precedente per il 2015 – che per tutte le attività riconducibili all'area dei servizi sociali, dato che i relativi servizi sono sostanzialmente gestiti in outsourcing avvalendosi di Cooperative o altri Enti erogatori, in prospettiva la mera esecuzione del servizio non può essere utilizzata come indicatore di pieno raggiungimento dell'obiettivo. L'erogazione di tali servizi rientra nelle finalità istituzionali dell'ente e, in quanto tali, non possono non essere garantite alla collettività. Per tale ragione si suggerisce all'Amministrazione Comunale e al medesimo dirigente di identificare obiettivi direttamente riconducibili alla propria azione amministrativa o, in alternativa, in caso di valutazione sui servizi esternalizzati, raccogliere questionari di gradimento sulla qualità del servizio erogato al fine di consentire una valutazione puntuale dell'efficacia dei servizi garantiti tramite terzi e gli eventuali margini di miglioramento (anche sotto il profilo organizzativo) degli stessi.

Si rileva inoltre totale assenza di rendicontazione in ordine all'obiettivo n. 7 anticorruzione specificatamente assegnato al Dott. Girotto in ordine alla predisposizione e approvazione di un nuovo regolamento per la verifica della presenza in servizio del personale. Si chiede a tal riguardo conferma del raggiungimento dell'obiettivo.

Le richieste di integrazione e/o confronto relative agli obiettivi sopra evidenziati potranno essere condotte anche in occasione dei colloqui programmati con i singoli dirigenti, in occasione della prossima riunione del Nucleo di Valutazione che si terrà il 21.7 presso il comune di Cavarzere.

Anche per l'anno 2016 si confermano alcuni elementi critici sui quali attivare azioni di miglioramento del ciclo della performance che riassumiamo di seguito:

- tempestività della rendicontazione dei responsabili di servizio/settore;
- definizione degli obiettivi in fase avanzata della gestione (mese di luglio);
- squilibrio nel numero degli obiettivi assegnati ai diversi dirigenti/responsabili PO;
- obiettivi sfidanti/di miglioramento presenti in numero contenuto;
- determinazione di soglie/volumi di attività associate a ciascun obiettivo in modo da favorire il processo di valutazione a consuntivo
- coinvolgimento del Nucleo di Valutazione anche nella fase di identificazione degli obiettivi;

- relazioni dei dirigenti sul livello di raggiungimento degli obiettivi in alcuni casi estremamente sintetiche.

In ogni caso è necessario tenere in considerazione che nel 2016 il Comune di Cavarzere è stato interessato dalle elezioni amministrative che hanno portato ad un cambio di amministrazione, sebbene in continuità con la precedente. Per tale ragione la precedente Giunta ha ritenuto - essendo a fine mandato - di approvare solo gli obiettivi anticorruzione previsti nel piano triennale e le misure anticorruzione specifiche. Solo una volta avvenuto l'insediamento della nuova Amministrazione, la Giunta ha provveduto all'approvazione gli ulteriori obiettivi di gestione validi per il triennio 2016 - 2018. E' evidente che tali vicende hanno inevitabilmente influito negativamente sul ciclo della performance dell'Ente sia in termini di conseguimento degli obiettivi, sia sulle tempistiche ad essi associate.

Il NDV, pertanto, nella valutazione del livello di raggiungimento degli obiettivi rileva la necessità di tenere in considerazione che una parte della responsabilità nel parziale o totale mancato raggiungimento degli obiettivi non può essere imputabile al responsabile dell'ufficio preposto.

Il NDV aggiorna la propria attività per la chiusura del processo di valutazione 2016 al prossimo incontro fissato per il 21 luglio 2017 presso il Comune di Cavarzere. Procedo nel frattempo alle comunicazioni ai dirigenti e ai responsabili di PO coinvolti nel processo di valutazione al fine di ottenere i riscontri richiesti.

-*-

Il giorno 21 luglio 2017 il Nucleo di Valutazione si riunisce presso la sede del Comune di Cavarzere al fine di valutare i riscontri derivanti dalle osservazioni in precedenza presentate.

Alle ore 9.00 incontra il Segretario comunale per un confronto in ordine al rispetto sostanziale, oltreché formale del Piano Anticorruzione del comune e degli adempimenti in materia di trasparenza da parte di ciascun Dirigente e Responsabile PO preposto. Il Segretario conferma quanto emerso dalla lettura delle relazioni in ordine al sostanziale rispetto dei principali adempimenti in materia di trasparenza e anticorruzione.

Il Segretario Comunale in ordine all'obiettivo n. 7 specifico anticorruzione assegnato al dott. Girotto, segnala che una bozza di regolamento è stata inviata dall'ufficio competente con mail in data 30.06.17, e quindi oltre la scadenza prevista dal piano (31.12.2016).

Alla luce delle considerazioni riportate in precedenza sulle particolari condizioni di gestione dell'Ente nell'anno 2016, il mancato raggiungimento dell'obiettivo viene valutato nella misura del 50%.

Alle ore 9.30 incontro il dott. Girotto che, supportato dalla sig.ra Sara Biazzi, fornisce una serie di chiarimenti e dettagli in ordine agli approfondimenti sugli obiettivi di sua competenza. In particolare si rileva che:

- l'obiettivo n. 2, di competenza del sig. Ravaro è da considerarsi conseguito in virtù del fatto che i casi analizzati coincidono con tutte le pratiche che si dovevano prendere in esame;
- l'obiettivo n. 16 è un obiettivo di trasparenza e anticorruzione, separando di fatto il soggetto che propone da quello che delibera e controlla. L'assistente sociale, infatti, procede con la proposta per l'esenzione e dà certificazione di indigenza, un secondo soggetto (il sig. Ravaro) controlla e certifica la sussistenza dei presupposti e procede con la determina (si separa chi propone da chi controlla e delibera). L'importo di 12.571 appare coerente con i dati di bilancio e non ha compromesso l'obiettivo di introiti relativi alla TARI. L'obiettivo può quindi considerarsi pienamente raggiunto;
- l'obiettivo 23 relativo all'approvazione del regolamento di erogazione delle prestazioni economiche è stato predisposto dall'ufficio competente ma non è stato ancora approvato dall'organo politico competente. Il NDV rileva l'importanza e l'urgenza di procedere alla definizione e approvazione di tali regolamenti al fine di ridurre la discrezionalità dei soggetti coinvolti nel processo decisionale e di aumentare la trasparenza dell'operato del Comune nei confronti della collettività. Dall'analisi dei dati di bilancio risulta un importo stanziato di 145.000 euro e impegnato per 140.067. L'obiettivo può quindi considerarsi pienamente raggiunto;
- L'obiettivo 25 trasporto personalizzato ha visto un importo stanziato per 79.000 euro e impegnato per 75.350. Anche questo obiettivo può quindi considerarsi raggiunto.

Alle ore 11.00 incontro il Comandante Salomone con il quale mi confronto sul rispetto degli obiettivi anticorruzione assegnati e sulle attività realizzate in ordine al raggiungimento dell'obiettivo n. 9 relativo alla vigilanza delle isole ecologiche. Sul punto mi ero confrontato preventivamente anche con il Segretario Comunale e il NDV giunge alla conclusione che l'obiettivo può considerarsi pienamente raggiunto.

Alle ore 12.45 il Nucleo di Valutazione chiude la sessione di lavoro presso il Comune di Cavarzere.

-*-

Si riporta di seguito una sintesi delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi riscontrate per ciascun settore.

SEGRETARIO

Obiettivi P.D.O. 2015	Valutazione %
Obiettivo 1 Anticorruzione – Effettuazione controlli di regolarità amministrativa	100

SETTORE AMMINISTRATIVO SOCIALE CONTABILE

Obiettivi P.D.O. 2015	Valutazione %
Obiettivo 1 Esumazioni	100
Obiettivo 2 Dati anagrafici pregressi	100
Obiettivo 3 Regolamento Cosap	100
Obiettivo 4 Recupero Evasione ICI-IMU	100
Obiettivo 5 anticorruzione Rotazione (Ravaro)	100
Obiettivo 6 Predisposizione Regolamento commissione mensa	100
Obiettivo 16 Tari	100
Obiettivo 17 CAG	100
Obiettivo 18 SED	100
Obiettivo 19 Social Housing	100
Obiettivo 20 Spesa amica Caritas	100
Obiettivo 21 SAD	100
Obiettivo 22 CASF	100
Obiettivo 23 Sostegno persone e famiglie	100
Obiettivo 24 Verifica situazione patrimoniale e reddituale familiari ospiti	100
Obiettivo 25 Trasporto personalizzato	100
Rispetto misure specifiche piano anticorruzione (Chiebao)	100
Obiettivo 6 specifico piano anticorruzione (Chiebao)	50
Obiettivo 7 specifico piano anticorruzione (Giroto)	50
Obiettivo Trasparenza (trasversale e relativo anche a tutti i responsabili PO del settore)	100

SETTORE GOVERNO DEL TERRITORIO

Obiettivi P.D.O. 2015	Valutazione %
Obiettivo 10 – Redazione Variante 4 al P.I.	100

Obiettivo 11 – Attivazione Sportello unico edilizia	100
Obiettivo 13 – Riordino patrimonio immobiliare	100
Obiettivo 1- anticorruzione specifico	100
Obiettivo Trasparenza	100

SETTORE VIGILANZA

Obiettivi P.D.O. 2015	Valutazione %
Obiettivo 2 – Gestione contravvenzioni	100
Obiettivo 3 - Controllo a campione DURC	100
Obiettivo 4 – Accertamenti anagrafici	100
Obiettivo 9 – Vigilanza isole ecologiche	100
Obiettivo Trasparenza	100

Integrando la valutazione relativa al raggiungimento degli obiettivi, sopra esposta, con la valutazione organizzativa condotta dall'Amministrazione Comunale, si giunge alla seguente percentuale valida ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato:

- valutazione Segretario Comunale, dott. Gerlando Gibilaro: 100%;
- valutazione Dott. Luigi Maria Giroto: 95%;
- valutazione P.O. Dott. Salomone Salvatore: 94%;
- valutazione Ing. Fausto Sanguanini: 98,4%.

Si allegano le relative schede di valutazione complessive.

Cavarzere, 25 settembre 2017

Il Nucleo di valutazione
Organo Monocratico
Dott. Moreno Mancin



SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI

sistema di valutazione ai sensi del D. Lgs. 150/09

AREA DELLA DIRIGENZA- SEGRETARIO COMUNALE –

ANNO 2016

NOME e COGNOME del valutato:

GERLANDO
GIBILARO
SEGRETARIO
COMUNALE

SETTORE DI COMPETENZA:

SEZIONE A

VALUTAZIONE OBIETTIVI DI ASSISTENZA GIURIDICO AMMINISTRATIVA – SOVRINTENDENZA E COORDINAMENTO

Obiettivi	peso ponderato	valutazione	Punteggio
Obiettivo 1 Anticorruzione – Effettuazione controlli di regolarità amministrativa		100	
Totale		100	10

SEZIONE B

VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE (COMPORAMENTI, COMPETENZE, ABILITA')

	valutazione	media 1a, 1b, 1c
1 Capacità dimostrata nel gestire il proprio tempo lavoro/flessibilità		10
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 2a, 2b, 2c, 2d, 2e
2 Capacità di gestire, motivare, guidare, valutare i collaboratori e generare un clima organizzativo che favorisca la produttività		10
2a capacità di lavorare in gruppo		
2b propensione ad incontri di coordinamento		
2c propensione a delegare ai collaboratori		

2d capacità di elaborare e realizzare progetti di produttività		
2e capacità di valutare		
	valutazione	media 3a, 3b, 3c
3 Capacità di promuovere la qualità dei servizi resi, senza indurre formalismi e burocratismi		10
3a grado di collaborazione con gli 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 ed 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, 5c
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 6a, 6b, 6c
6 Qualità dell'apporto personale specifico		10
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	Valutazione	Media
		10

SEZIONE C

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA			
	Peso ponderato	valutazione	punteggio
contributo alla performance di Ente	0,20	10	2
performance di Settore ottenuta	0,80	10	8
Totale			10

QUADRO DI SINTESI

	Pesi	Punteggi	valutazione ponderata
Obiettivi	0,60	10	6
performance individuale	0,30	10	3
performance organizzativa	0,10	10	1
RISULTATO FINALE DELLA VALUTAZIONE			10

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

Al segretario comunale è attribuita, pertanto, la retribuzione di risultato nella misura del 100% della retribuzione teorica assegnabile (10% monte salari) in relazione percentuale di servizio nel Comune di Cavarzere, come da convenzione di segreteria con il comune di Rosolina.

**IL SINDACO DEL COMUNE DI CAVARZERE
HENRI TOMMASI**

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI

sistema di valutazione ai sensi del D. Lgs. 150/09

AREA DELLA DIRIGENZA**ANNO 2016**

NOME e COGNOME del valutato:

LUIGI MARIA
GIROTTO
AMMINISTRATIVO
SOCIALE
CONTABILE

SETTORE DI COMPETENZA:

SEZIONE A

Obiettivi P.D.O. 2016	peso ponderato uguale per ogni obiettivo	valutazione	Punteggio
Obiettivo 1 Esumazioni		100	
Obiettivo 2 Dati anagrafici pregressi		100	
Obiettivo 3 Regolamento Cosap		100	
Obiettivo 4 Recupero Evasione ICI-IMU		100	
Obiettivo 5 anticorruzione Rotazione (Ravaro)		100	
Obiettivo 6 Predisposizione Regolamento commissione mensa		100	
Obiettivo 16 Tari		100	
Obiettivo 17 CAG		100	
Obiettivo 18 SED		100	
Obiettivo 19 Social Housing		100	
Obiettivo 20 Spesa amica Caritas		100	
Obiettivo 21 SAD		100	
Obiettivo 22 CASF		100	
Obiettivo 23 Sostegno persone e famiglie		100	
Obiettivo 24 Verifica situazione patrimoniale e reddituale familiari ospiti		100	
Obiettivo 25 Trasporto personalizzato		100	
Rispetto misure specifiche piano anticorruzione (Chiebao)		100	
Obiettivo 6 specifico piano anticorruzione (Chiebao)		50	
Obiettivo 7 specifico piano anticorruzione (Giotto)		50	

Obiettivo Trasparenza (trasversale e relativo anche a tutti i responsabili PO del settore)		100	
			9,5

SEZIONE B

VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE (COMPORAMENTI, COMPETENZE, ABILITA')

	valutazione	media 1a, 1b, 1c
1 Capacità dimostrata nel gestire il proprio tempo lavoro/flessibilità		10
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 2a, 2b, 2c, 2d, 2e
2 Capacità di gestire, motivare, guidare, valutare i collaboratori e generare un clima organizzativo che favorisca la produttività		10
2a capacità di lavorare in gruppo		
2b propensione ad incontri di coordinamento		
2c propensione a delegare ai collaboratori		
2d capacità di elaborare e realizzare progetti di produttività		
2e capacità di valutare		
	valutazione	media 3a, 3b, 3c
3 Capacità di promuovere la qualità dei servizi resi, senza indurre formalismi e burocratismi		10
3a grado di collaborazione con gli 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		9
4a disponibilità ed 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, 5c
5 Capacità nell'assolvere attività di controllo sulle funzioni affidate e controllo di gestione		9
5a grado di controllo dell'attività dei propri collaboratori		
5b grado di controllo della gestione complessiva del settore		
	valutazione	media 6a, 6b, 6c
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		9,5

SEZIONE C

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Valutata per l'anno 2014 sulla base del contributo individuale (performance individuale) rispetto agli obiettivi dell'ente

	Peso ponderato	valutazione	punteggio
contributo alla performance di Ente	0,20	9,5	1,9
performance di Settore ottenuta	0,80	9,5	7,60
Totale			9,5

QUADRO DI SINTESI

	Pesi	Punteggi	valutazione ponderata
Obiettivi	0,60	9,5	5,70
performance individuale	0,30	9,5	2,85
performance organizzativa	0,10	9,5	0,95
RISULTATO FINALE DELLA VALUTAZIONE			9,5

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 95,0% della retribuzione teorica assegnabile.

COMUNE DI CAVARZERE



SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEI DIPENDENTI

DATI ANAGRAFICI	
MATRICOLA VALUTATO	
NOME VALUTATO	SALOMONE SALVATORE
ANNO	2016
SETTORE	
CATEGORIA	D
PROFILO PROFESSIONALE	COMANDANTE P.L.
DATA COMPILAZIONE	
NOME VALUTATORE	HENRI TOMMASI

PARTE A

OBIETTIVI DI P.E.G.	% PESO	% RAGGIUNG.	PUNTI
Obiettivo 2 - Gestione contravvenzioni		100	
Obiettivo 3 - Controllo a campione DURC		100	
Obiettivo 4 - Accertamenti anagrafici		100	
Obiettivo 9 - Vigilanza isole ecologiche		100	
Obiettivo - Trasparenza		100	
TOTALE		100	10

FATTORI PROFESSIONALI E COMPORTAMENTALI DEL VALUTATO	% PESO	VALUTAZIONE	PUNTI
1 Preparazione (grado di approfondimento nello svolgimento delle mansioni affidate)	10	8	0,8
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	9	0,9
5 Puntualità (cura della programmazione e controllo dei tempi di esecuzione delle attività)	5	9	0,45
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	9	0,9
9 Guida (capacità nel dare impulso e motivazione al proprio lavoro e a quello dei colleghi)	10	8	0,8
10 Disponibilità (grado di collaborazione, spirito di servizio e dedizione al lavoro)	5	9	0,45
TOTALE	100	-	8,45

ESITO FINALE	% PESO	PUNTI	ESITO
AREA OBIETTIVI PEG	60%	10	6,0
AREA FATTORI PROFESSIONALI E COMPORTAMENTALI	40%	8,45	3,4
TOTALE	100%	-	9,4

SCHEMA DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI

sistema di valutazione ai sensi del D. Lgs. 150/09

AREA DELLA DIRIGENZA

ANNO 2016

NOME e COGNOME del valutato:

FAUSTO
SANGUANINI

SETTORE DI COMPETENZA:

GOVERNO DEL
TERRITORIO**SEZIONE A**

Obiettivi P.D.O. 2015	peso ponderato uguale per ogni obiettivo	valutazione	Punteggio
Obiettivo 10 – Redazione Variante 4 al P.I.		100	
Obiettivo 11 – Attivazione Sportello unico edilizia		100	
Obiettivo 13 – Riordino patrimonio immobiliare		100	
Obiettivo 1- anticorruzione specifico		100	
Obiettivo Trasparenza		100	
			10

SEZIONE B**VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE
(COMPORAMENTI, COMPETENZE, ABILITA')**

	valutazione	media 1a, 1b, 1c
1 Capacità dimostrata nel gestire il proprio tempo lavoro/flessibilità		10
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 2a, 2b, 2c, 2d, 2e
2 Capacità di gestire, motivare, guidare, valutare i collaboratori e generare un clima organizzativo che favorisca la produttività		10
2a capacità di lavorare in gruppo		

2b propensione ad incontri di coordinamento		
2c propensione a delegare ai collaboratori		
2d capacità di elaborare e realizzare progetti di produttività		
2e capacità di valutare		
	valutazione	media 3a, 3b, 3c
3 Capacità di promuovere la qualità dei servizi resi, senza indurre formalismi e burocratismi		10
3a grado di collaborazione con gli 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		9
4a disponibilità ed 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, 5c
5 Capacità nell'assolvere attività di controllo sulle funzioni affidate e controllo di gestione		9
5a grado di controllo dell'attività dei propri collaboratori		
5b grado di controllo della gestione complessiva del settore		
	valutazione	media 6a, 6b, 6c
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	valutazione	Media 9,5

SEZIONE C			
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA			
Valutata per l'anno 2014 sulla base del contributo individuale (performance individuale) rispetto agli obiettivi dell'ente			
	Peso ponderato	valutazione	punteggio
contributo alla performance di Ente	0,20	9,5	1,9
performance di Settore ottenuta	0,80	10	8,0
Totale			9,9

QUADRO DI SINTESI

	Pesi	PUNTEGGI	VALUTAZIONE PONDERATA
Obiettivi	0,60	10	6,00
performance individuale	0,30	9,5	2,85
performance organizzativa	0,10	9,9	0,99
RISULTATO FINALE DELLA VALUTAZIONE			9,84

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

Al dirigente del settore lavori pubblici è attribuita, pertanto, la retribuzione di risultato nella misura del 98,4% della retribuzione teorica assegnabile.