

**NUCLEO DI VALUTAZIONE**  
**PROCESSO DI VALUTAZIONE ESERCIZIO 2021 (su obiettivi 2020)**

Il nucleo di valutazione (NDV)- organo monocratico composto dal Dott. Moreno Mancin – in data 28.7.2021 – procede all'analisi della documentazione ricevuta via mail dalla Struttura permanente di supporto al NDV il 23.07.2021 integrata con ulteriori mail del 26.07.2021 per avviare la valutazione dei risultati raggiunti sulla base del Piano Triennale degli Obiettivi 2020-2022. Quest'ultimo documento è stato approvato con deliberazione G.C. n. 48 del 29.05.2020.

Il NDV prende atto che il Dott. Girotto, l'arch. Pugina 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 2020. Il NDV non ha ricevuto alcuna relazione in ordine al livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati al Segretario comunale, sempre relativi all'anno 2020. Da una preliminare analisi della documentazione ricevuta non risultano attualmente rendicontati gli obiettivi da 21 a 24 riconducibili alla responsabilità dell'Arch. Gabriella Guerrini i cui esiti contribuiranno alla valutazione del dirigente Dott. Girotto.

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 ed eventualmente con i responsabili di posizione organizzativa. A tal fine, è stata programmata una riunione con modalità in videoconferenza per la mattina di venerdì 30.07.2021-

Le richieste di chiarimento ai dirigenti oggetto di valutazione e ai responsabili PO saranno condotte con una videoconferenza programmata per la mattina di venerdì 30.07.2021 esclusivamente per fornire prova documentale dell'avvenuto raggiungimento dei corrispondenti obiettivi, al fine di superare i limiti di autoreferenzialità delle relazioni.

Il NDV nel 2019 e nel 2020 aveva inoltre richiesto che entro la data del 31.7 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. **Si rileva che tale aggiornamento non è mai stato effettuato. Si sollecita la Giunta Comunale, il Segretario e la Struttura permanente di supporto al NDV di richiedere – già a partire dall'anno in corso – l'elaborazione di una relazione sintetica ed intermedia da parte dei dirigenti per monitorare lo stato di avanzamento degli obiettivi attribuiti nel 2021. Si richiede inoltre di condividere tale documentazione con il NDV non appena disponibile.**

Si segnala che, come nei precedenti esercizi, 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. Nel corso della seduta del 30.07 si chiederà un aggiornamento sulla pianta organica al fine di verificare se nel corso dell'ultimo anno sono state condotte azioni volte al riequilibrio dell'assetto organizzativo dell'Ente in considerazione dei rilievi sollevati negli anni precedenti.

-\*-

Il NDV dà avvio 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 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 del dott. Salomone risultano conseguiti tutti gli obiettivi rendicontati, con esclusione dell'obiettivo n. 6 che risulta adempiuto per le sole fasi 1 e 2. Per tale ragione quest'ultimo dovrà considerarsi raggiunto nella misura del 50%.

Con riferimento all'obiettivo n. 4 (coincidente con il n. 7 che non sarà quindi oggetto di valutazione da parte del NDV), all'obiettivo n. 8 e all'obiettivo n. 9 si rileva la completa assenza di dettagli in fase di rendicontazione in ordine alle attività effettuate. **In vista dell'incontro che si effettuerà il 30.7. p.v. si richiede di fornire al NDV i dettagli delle attività svolte. La carenza in fase di rendicontazione dipende dalla genericità nella definizione dell'obiettivo da parte dell'Amministrazione Comunale non essendo stata indicata alcuna soglia quantitativa o incrementale per la valutazione del conseguimento del medesimo.**

Si rileva inoltre una co-responsabilità nel raggiungimento dell'obiettivo n. 15 relativa al recupero evasione TARI che dalla relazione del dott. Giroto risulta perseguito nella misura del 10%. Tuttavia, essendo stata sospesa l'attività di riscossione coattiva si ritiene che tale obiettivo – per le attività spettanti alla Polizia Locale – non possano essere oggetto di valutazione. [gli obiettivi 4 – 8 - 9 incaricare due agenti per fare le stesse verifiche al fine del rispetto degli

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

- Obiettivo n. 15, Recupero evasione Tari. Si rileva il mancato raggiungimento dell'obiettivo, riconducibile come da relazione all'emergenza da Covid-19. Il Dirigente dichiara un raggiungimento dell'obiettivo nella misura del 10%. Si invita l'Amministrazione Comunale a valutare se il mancato conseguimento dell'obiettivo possa essere imputabile a cause di forza maggiore ai fini della determinazione della retribuzione di risultato;
- Obiettivo n. 16, Esternalizzazione servizio biblioteca comunale. La piena realizzazione dell'obiettivo è stata conseguita, come emerge dalla relazione, solamente nel mese di aprile 2021. L'obiettivo può considerarsi raggiunto nella misura del 50%;
- Obiettivo n. 18, Completamento digitalizzazione atti. Il perseguimento dell'obiettivo era subordinato alla disponibilità di personale in sostituzione di quello andato in pensione. Tale condizione si è verificata solamente nel mese di novembre 2020, portando ad un rinvio dell'obiettivo (che presenta valenza biennale) all'anno 2021. Tale obiettivo, pertanto, non potrà essere oggetto di valutazione;
- Obiettivo n. 25, Pagamento SAD con PagoPA, conseguito nella misura del 90% a causa degli effetti della pandemia da Covid-19.
- Obiettivo n. 26, Popolamento software ICARO, conseguito nella misura del 90%. Dalla relazione emerge che per tale obiettivo rimane da completare l'utilizzo in tempo reale.
- Obiettivo n. 27, Nuovo centro housing sociale, conseguito nella misura del 90%. Non è stato possibile perseguire pienamente l'obiettivo in quanto i locali non erano disponibili, a causa dell'interruzione dei lavori per gli effetti della pandemia. Senza la relativa agibilità non era possibile dare avvio alla gara a evidenza pubblica. Anche in questo caso si pone all'attenzione della Giunta Comunale la necessità di valutare se il mancato conseguimento dell'obiettivo possa essere imputabile a cause di forza maggiore ai fini della determinazione della retribuzione di risultato;

**Per quanto attiene all'obiettivo n. 11, essendo stimati tentativi di esumazione indicativamente pari a 80, si chiede di fornire un dettaglio dell'effettivo numero di tentativi/comunicazioni effettuate nel corso del 2020.**

La valutazione del dott. Girotto appare, allo stato attuale, incompleta mancando la rendicontazione degli obiettivi dell'Arch. Guerrini per cui si è già formulata richiesta alla Struttura permanente di supporto del Comune di Cavarzere.

Dalla relazione dell'arch. Pugina risultano conseguiti tutti gli obiettivi ad eccezione del seguente:

- obiettivo 29, Redazione variante n. 5 al Piano degli Interventi. La rimodulazione delle scadenze regionali che hanno spostato i termini per l'approvazione della variante ha portato ad uno slittamento della fase 4 del progetto al 2021, con un conseguente raggiungimento dell'obiettivo nella misura del 75%. **Si procederà a verifica durante l'incontro del 30.7 in ordine alla percentuale da considerare ai fini della retribuzione di risultato.**

**Il NDV inoltre ritiene che la valutazione dei dirigenti dott. Girotto e del dott. Pugina debba essere condotta con obiettivi specifici a loro assegnati che risultino coerenti con la posizione apicale ricoperta all'interno del Comune di Cavarzere. A sua volta il dott. Girotto, in considerazione degli obiettivi ricevuti, dovrà assegnare ulteriori e differenti obiettivi di carattere maggiormente operativo alle proprie Posizioni Organizzative. La valutazione delle Posizioni Organizzative dovrà essere condotta dai rispettivi dirigenti. Qualora necessario si invita il Segretario comunale e la Giunta Comunale ad avviare un processo di revisione della metodologia di valutazione interna all'Ente.**

**Il Piano degli Obiettivi 2021, inoltre, dovrà essere integrato anche con specifici obiettivi attribuiti al Segretario comunale.**

Terminata l'analisi della documentazione ricevuta, il NDV aggiorna i propri lavori al 30.7.

-\*-

Il NDV si convoca con la sede del Comune in data 30.7.2021 tramite collegamento google meet, preventivamente condiviso con la Struttura permanente di supporto al NDV.

A seguito delle osservazioni emerse nella seduta precedente inizia i colloqui con il personale convocato. Si è ritenuto necessario operare un confronto con il dott. Girotto e il dott. Pugina e il comandante Salomone.

Nel dettaglio, alle ore 9.30 si incontra l'Arch. Pugina con il quale il NDV si confronta per ottenere maggiori dettagli in ordine all'obiettivo 29. Il dirigente illustra al NDV le motivazioni tecniche che non hanno consentito il pieno raggiungimento dell'obiettivo. **Alla luce della dettagliata illustrazione fornita dal dirigente, il NDV ritiene che il mancato conseguimento dell'obiettivo non dipenda da cause imputabili all'Arch Pugina. Anche l'obiettivo 29, pertanto, deve considerarsi pienamente raggiunto.**

Alle 9.50 si collega il Comandante Salomone per discutere sui contenuti degli obiettivi 4, 8 e 9 assegnati. Il Comandante illustra al NDV che tali obiettivi non sono riconducibili allo svolgimento di una determinata attività, quanto alle modalità da seguire per il relativo conseguimento. In altre parole, ciascuna delle attività oggetto dei tre obiettivi deve essere condotta attraverso l'ausilio di due agenti al fine di rispettare in pieno la normativa anticorruzione grazie alla vigilanza incrociata che ciascun agente opera sulle attività dell'altro. **Il NDV, rileva che tre obiettivi su sei attribuiti al Settore Polizia Municipale riguardano l'applicazione di un mero accorgimento organizzativo. Si tratta in altre parole di obiettivi poco sfidanti e prossimi ad un mero adempimento e, in quanto tali, raggiungibili a priori. Si raccomanda alla Giunta Comunale, in vista dei prossimi cicli della performance, di procedere all'assegnazione di obiettivi che richiedano lo svolgimento di attività**

**o, per lo meno, uno sforzo organizzativo da parte del responsabile del Settore per il relativo conseguimento.**

Alle ore 10 si conclude l'incontro con il Comandante Salomone e si collega il dott. Girotto in ordine alla valutazione dell'obiettivo n. 11. A seguito della richiesta di dettagli informativi, il dott. Girotto ha prodotto un ulteriore documento nel quale sono riportate le attività svolte. Si rileva un totale operazioni effettuate pari a 73 – quindi in linea con l'obiettivo prefissato – e ulteriori 34 operazioni identificate ma non portate a termine per mancanza di fondi. **Sulla base delle risultanze ottenute, si può considerare pienamente raggiunto l'obiettivo n. 11.**

Sempre in data odierna la Struttura permanente di supporto del NDV fa pervenire allo scrivente la relazione dell'Arch. Guerrini. Dall'analisi della documentazione ricevuta emerge il pieno raggiungimento di tutti gli obiettivi assegnati.

**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 rileva inoltre una totale assenza tra gli obiettivi oggetto di valutazione/rendicontazione di attività riconducibili alla trasparenza dell'azione amministrativa dell'Ente e alle attività anticorruzione. Si ritiene fondamentale provvedere, già per l'anno 2021, all'inserimento di tali obiettivi per il personale oggetto di valutazione, anche mediante integrazione del Piano degli obiettivi già approvato.**

-\*\_-

Si riportano di seguito le valutazioni complessive degli obiettivi 2020 operate dal NDV. Il NDV, anche per il 2020, 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. Girotto e delle PO riferite al suo settore (Chiebao, Ravaro e Guerrini) si riportano le seguenti valutazioni:

SEZIONE A				
obiettivi PDO 2020				
		peso	valutazione	punteggio
ob. 1		5,3	100%	5,26
ob. 2		5,3	100%	5,26
ob. 3		5,3	100%	5,26
ob. 11		5,3	100%	5,26
ob. 12		5,3	100%	5,26

ob. 13		5,3	100%	5,26
ob. 14		5,3	100%	5,26
ob. 15		5,3	10%	0,53
ob. 16		5,3	50%	2,63
ob. 17		5,3	100%	5,26
ob. 18 (non valutabile)		0,0	100%	0,00
ob. 19		5,3	100%	5,26
ob. 20		5,3	100%	5,26
ob. 21		5,3	100%	5,26
ob. 22		5,3	100%	5,26
ob. 23		5,3	100%	5,26
ob. 24		5,3	100%	5,26
ob. 25		5,3	90%	4,74
ob. 26		5,3	90%	4,74
ob. 27		5,3	90%	4,74
			TOTALE BASE 100	91,05

La valutazione complessiva in ordine al livello di raggiungimento degli obiettivi del dott. Girotto ammonta quindi a 91,05%.

\_\*\_\*

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

#### **SETTORE GOVERNO DEL TERRITORIO**

<b>SEZIONE A</b>				
<b>obiettivi PDO 2020</b>				
		peso	valutazione	punteggio
OB. 28		20	100%	20
OB. 29		20	100%	20
OB. 30		20	100%	20
OB. 31		20	100%	20
OB. 32		20	100%	20
<b>MEDIA PONDERATA COMPLESSIVA SEZIONE A (IN DECIMI)</b>				<b>10,00</b>

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

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

### **SETTORE VIGILANZA**

<b>OBIETTIVI DI P.E.G.</b>	<b>% PESO</b>	<b>% RAGGIUNG.</b>	<b>PUNTI</b>
ob. 4	16,67	100	1,67
ob. 5	16,67	100	1,67
ob. 6	16,67	50	0,83
ob. 7 (non valutabile)	0,00	100	0
ob. 8	16,67	100	1,67
ob. 9	16,67	100	1,67
ob. 10	16,67	100	1,67
ob. 15 (non valutabile)	0,00	100	0
<b>TOTALE</b>			<b>9,17</b>

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 – ricevuta sempre in data odierna dalla Struttura permanente di supporto al NDV – 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: 93,6%
- valutazione P.O. Dott. Salomone Salvatore: 88,9%;
- Valutazione Arch. Federico Pugina: 98,7%.

Si allegano le relative schede di valutazione complessive.

Venezia, 30 luglio 2021

Il Nucleo di valutazione Organo  
Monocratico Dott. Moreno Mancin

Si allegano:

- Scheda valutazione Dott. Luigi Maria Giroto
- Scheda valutazione P.O: Dott. Salomone Salvatore
- Scheda valutazione Arch. Federico Pugina

AREA DIRIGENZA

ANNO 2020

Nome e Cognome  
Settore di Appartenenza

Luigi Maria Girotto  
Amministrativo-Sociale-Contabile

SEZIONE A

obiettivi PDO 2020

	peso	valutazione	punteggio
ob. 1	5,3	100%	5,26
ob. 2	5,3	100%	5,26
ob. 3	5,3	100%	5,26
ob. 11	5,3	100%	5,26
ob. 12	5,3	100%	5,26
ob. 13	5,3	100%	5,26
ob. 14	5,3	100%	5,26
ob. 15	5,3	10%	0,53
ob. 16	5,3	50%	2,63
ob. 17	5,3	100%	5,26
ob. 18 (non valutabile)	0,0	100%	0,00
ob. 19	5,3	100%	5,26
ob. 20	5,3	100%	5,26
ob. 21	5,3	100%	5,26
ob. 22	5,3	100%	5,26
ob. 23	5,3	100%	5,26
ob. 24	5,3	100%	5,26
ob. 25	5,3	90%	4,74
ob. 26	5,3	90%	4,74
ob. 27	5,3	90%	4,74
		TOTALE BASE 100	91,05
MEDIA PONDERATA COMPLESSIVA SEZIONE A (IN DECIMI)			9,11

SEZIONE B

Valutazione performance individuale  
(comportamenti, competenze, abilità)

Valutazione	media
	1a,1b,1c
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	10
	2a,2b,2c,2d,2e
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 realizzare progetti di produttività 2e capacità di valutare	10
	3a,3b,3c
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	10

	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		9,5
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		
<b>MEDIA COMPLESSIVA SEZIONE B</b>		<b>9,91666667</b>

### 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	9,917	1,98
performance di settore	0,80	9,105	7,28
			9,27

### QUADRO DI SINTESI

	Pesi	Punteggi	valutazione ponderata
Obiettivi	0,6	9,11	5,46
Performance individuale	0,3	9,92	2,98
Performance organizzativa	0,1	9,27	0,93
<b>RISULTATO FINALE DI VALUTAZIONE</b>			<b>9,36</b>

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 93,6% 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 2020**

Nome e Cognome  
Settore di Appartenenza

FEDERICO Pugina  
Governato del Territorio

**SEZIONE A**

**obiettivi PDO 2020**

	peso	valutazione	punteggio
OB. 28	20	100%	20
OB. 29	20	100%	20
OB. 30	20	100%	20
OB. 31	20	100%	20
OB. 32	20	100%	20
<b>MEDIA PONDERATA COMPLESSIVA SEZIONE A (IN DECIMI)</b>			<b>10,00</b>

**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	9,5
<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		9,58
-----------------------------	--	------

**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	9,58	1,92
performance di settore	0,80	10,00	8,00
			9,92

**QUADRO DI SINTESI**

	Pesi	Punteggi	valutazione ponderata
	0,6	10,00	6,00
	0,3	9,58	2,88
	0,1	9,92	0,99
			9,87

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 98,7 % della retribuzione teorica assegnabile.

il Sindaco  
Henri Tommasi

# COMUNE DI CAVARZERE



## SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEI DIPENDENTI

<b>DATI ANAGRAFICI</b>	
MATRICOLA VALUTATO	
NOME VALUTATO	<b>SALOMONE SALVATORE</b>
ANNO	<b>2020</b>
SETTORE	<b>SERVIZIO VIGILANZA</b>
CATEGORIA	<b>D</b>
PROFILO PROFESSIONALE	<b>POSIZIONE ORGANIZZATIVA</b>
DATA COMPILAZIONE	
NOME VALUTATORE	<b>HENRI TOMMASI</b>

### PARTE A

OBIETTIVI DI P.E.G.	% PESO	% RAGGIUNG.	PUNTI
ob. 4	16,67	100	1,7
ob. 5	16,67	100	1,7
ob. 6	16,67	50	0,8
ob. 7 (non valutabile)	0,00	100	0,0
ob. 8	16,67	100	1,7
ob. 9	16,67	100	1,7
ob. 10	16,67	100	1,7
ob. 15 (non valutabile)	0,00	100	0,0
<b>TOTALE</b>			<b>9,2</b>

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
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>	<b>-</b>	<b>8,25</b>

ESITO FINALE	% PESO	PUNTI	ESITO
AREA OBIETTIVI PEG	<b>70</b>	<b>9,17</b>	<b>64,2</b>
AREA FATTORI PROFESSIONALI E COMPORTAMENTALI	<b>30</b>	<b>8,25</b>	<b>24,8</b>
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>	<b>-</b>	<b>88,9</b>

### PARTE B

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

DATA VALUTAZIONE

FIRMA VALUTATO

FIRMA VALUTATORE

.....