

NUCLEO DI VALUTAZIONE

PROCESSO DI VALUTAZIONE ESERCIZIO 2025 (su obiettivi 2025)

Il nucleo di valutazione (NDV) – organo monocratico composto dal Dott. Moreno Mancin – in data 16.06.2024 – procede all'analisi della documentazione ricevuta via PEC dalla Struttura permanente di supporto al NDV il 23.05.2025, e integrata con successive comunicazioni e documenti, per avviare la valutazione dei risultati raggiunti sulla base del PIAO 2024-2026. Quest'ultimo documento è stato approvato con deliberazione G.C. n. 32 del 27.02.2024 successivamente all'approvazione del PEG avvenuto con deliberazione G.C. n. 22 del 20.02.2024.

Il PIAO è stato formalmente integrato e modificato con deliberazione G.C. n. 61 del 07.06.2024, deliberazione G.C. n. 105 del 11.10.2024 e con deliberazione G.C. n. 119 del 11.11.2024.

Il NDV prende atto che i Dirigenti e il comandante della Polizia locale hanno trasmesso le relative relazioni sul livello di raggiungimento degli obiettivi riguardanti il settore di competenza per l'anno 2024. Il NDV ha inoltre ricevuto la relazione in ordine al livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati al Segretario comunale, sempre relativi all'anno 2024.

Ai fini della valutazione degli obiettivi il NDV ha anche considerato quanto comunicato dal Sindaco in data 30/05/2025 con riferimento al mancato raggiungimento degli obiettivi n. 39 e 40.

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, e sulla base degli eventuali colloqui intrattenuti con i relativi dirigenti ed eventualmente con i responsabili di posizione organizzativa.

Le richieste di chiarimento ai dirigenti oggetto di valutazione saranno condotte esclusivamente per raccogliere prova documentale dell'avvenuto raggiungimento dei corrispondenti obiettivi, al fine di superare i limiti di autoreferenzialità delle relazioni.

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 PIAO 2024-2026 approvato dall'Ente, distinguendo gli obiettivi di performance organizzativa da quelli di performance individuale.

Il NDV determina la valutazione analitica sul livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati come da schede allegate. Il NDV rileva che in linea generale tutte le relazioni forniscono una chiara evidenza delle attività svolte e del livello degli obiettivi effettivamente conseguiti.

La valutazione sul livello di raggiungimento degli obiettivi è stata integrata dalla valutazione sulle Attitudini (Sezione C) come previsto dal SMVP in vigore nel Comune di Cavarzere approvato e in vigore nel 2024.

Le valutazioni sono state condotte anche relativamente agli interim che si sono succeduti nel corso del 2024 a causa della ridefinizione dell'assetto organizzativo conseguenti all'uscita del segretario e del dirigente Pugina dalla pianta organica dell'Ente. Si rileva a tal riguardo che:

- Il livello di raggiungimento degli obiettivi relativamente alla reggenza nel ruolo di Segretario e all'interim daranno diritto esclusivamente ad un'indennità di risultato (e non di posizione)

coerente con le disposizioni normative in materia e in ragione di quanto deliberato dal Comune di Cavarzere e previsto dal CCNL Area funzioni locali, nella sezione dedicata alla dirigenza negli Enti locali;

- Con decreto Sindacale n. 16 del 01.10.2024 il Comune di Cavarzere ha deciso di erogare un'ulteriore indennità di posizione al dott. Girotto per un ammontare di euro 1.000 su base mensile relativamente al periodo nel quale il Dirigente ha svolto l'attività di reggenza della sede di segreteria comunale. Pur non rientrando negli ambiti di competenza del NDV – il quale non è comunque mai stato interpellato né preventivamente, né successivamente all'approvazione di tale decreto – in considerazione dell'onnicomprendività del trattamento economico dei dirigenti, ai sensi dell'art. 43 del CCNL sopra citato, il NDV ritiene che la reggenza della Segreteria comunale attribuita ad un dirigente del Comune non debba comportare alcuna integrazione della relativa indennità di posizione. Si invita pertanto il Sindaco e il Segretario Comunale ad effettuare le opportune verifiche al fine di valutare la compatibilità di tale erogazione con il quadro normativo e contrattuale vigente e di prendere gli opportuni provvedimenti, se del caso.
- Il NDV inoltre rileva che a seguito dell'approvazione della deliberazione di Giunta Comunale n. 104 dell'11.10.2024 non ha mai ricevuto la proposta di pesatura delle relative posizioni per poter rilasciare la propria validazione, come esplicitamente previsto nella stessa deliberazione poco sopra richiamata. Validazione che viene rilasciata a posteriori in questa sede e solamente in data odierna, dopo essere stato messo a conoscenza di detta deliberazione, e in considerazione della continuità riscontrata nei punteggi rispetto alla pesatura precedentemente effettuata dal NDV.

Gli obiettivi relativi alla trasparenza e anticorruzione si ritengono pienamente raggiunti anche in relazione alle attività di monitoraggio attuate dal Segretario e dal Segretario Reggente in qualità di RPCT da cui emerge il pieno rispetto della normativa relativa alla trasparenza e anticorruzione.

Si rileva infine che il nuovo SMVP prevede, sia all'art. 4 c.1 che all'art. 8 c.1, l'obbligatorietà di un monitoraggio intermedio da parte dell'Amministrazione. Si ritiene che tale monitoraggio, in applicazione anche delle disposizioni del D. Lgs. 150/2009, debba portare alla predisposizione di una rendicontazione intermedia da parte dei Dirigenti sullo stato di avanzamento degli obiettivi o, quantomeno, sull'evidenza di eventuali criticità che possano compromettere il pieno raggiungimento degli stessi nel corso dell'esercizio. Tali rendicontazioni costituiscono il presupposto per consentire alla Giunta Comunale di valutare l'approvazione di eventuali variazioni del PIAO prima della chiusura dell'esercizio. Si invita i Dirigenti del Comune di Cavarzere di predisporre già per il 2025 tali relazioni e di inviarne copia al NDV.

Cavarzere, 16 giugno 2025

Il Nucleo di valutazione Organo
Monocratico

Dott. Moreno Mancin

Si allegano:

- Schede valutazione Dott. Luigi Maria Girotto
- Scheda valutazione P.O: Dott. Salomone Salvatore
- Scheda valutazione Arch. Federico Pugina
- Scheda valutazione segretario dott.ssa Michela Targa

Allegato H - Scheda di valutazione Dirigenti SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI - sistema di valutazione ai sensi del D.Lgs.150/09 AREA DIRIGENZA		
---	--	--

	ANNO	2024
Nome e Cognome	Luigi Maria Girotto	
Settore di Appartenenza	Amm.Soc.Contabile	

SEZIONE A- Performance organizzativa				
obiettivi PDO				
Grado di raggiungimento degli obiettivi strategici		peso	valutazione	
OB. 46 Ricognizioni beni biblioteca		3,57	100%	0,357
OB 47 Recupero ferie arretrate		3,57	100%	0,357
OB. 48 SGATE		3,57	100%	0,357
OB. 49 Rendicontazione PON inclusione 2021		3,57	100%	0,357
OB. 50 Centro housing Bakita femminile		3,57	100%	0,357
OB. 51 Sistemazione fatture utenze comunali		3,57	100%	0,357
OB. I PNRR 1.3.1. piattaforma digitale naz.dat		3,57	100%	0,357
OB. 5 Digitalizzazione cedole librerie		3,57	100%	0,357
OB. 6 Gara per la concessione Asilo Nido		3,57	100%	0,357
OB. 7 Formazione personale Servizio Civile		3,57	100%	0,357
OB.8 Aggiornamento Regolamento teatro T.Serafin		3,57	100%	0,357
OB. 9 Regolamento funzionamento commissioni		3,57	100%	0,357
OB. 10 Gestione assegnazione palestre		3,57	100%	0,357
OB.11 Rilegatura annualità		3,57	100%	0,357
OB. 12 Correzione anagrafiche non conformi		3,57	100%	0,357
OB. 13 Ricognizione regolamenti annualità		3,57	100%	0,357
OB. 16 Regolamneto assegnazione ex scuole		3,57	100%	0,357
OB. 17 Irreperibili		3,57	100%	0,357
OB. 18 Inserimento registri		3,57	100%	0,357
OB. 19 Elettorale		3,57	100%	0,357
OB. 20 CIE 2024		3,57	100%	0,357
OB. 21 AIRE		3,57	100%	0,357
OB.22 Polizia mortuaria		3,57	100%	0,357
OB. 23 Agevolazioni		3,57	100%	0,357
OB. 24 Esternalizzazione riscossione coatta		3,58	50%	0,179
OB. 25 Recupero IMU-TASI		3,58	100%	0,358
OB.A PNRR 1.4.5 Notifiche digitali		3,58	100%	0,358
OB. PNRR 1.4.1 Esperienza del cittadino		3,58	100%	0,358
		100	TOTALE BASE 100	9,82

MEDIA PONDERATA SEZIONE A (IN CENTESIMI)		9,82
--	--	------

SEZIONE B - Performance individuale				
Grado di raggiungimento degli obiettivi individuali		peso	valutazione	
OB. 52 Stato patrimoniale e conto economico		50,0	100%	5,00
OB. 53 Rispetto termini di pagamento		50,0	100%	5,00
		100,0	TOTALE BASE 100	10,00

MEDIA PONDERATA COMPLESSIVA SEZIONE B (IN CENTESIMI)		9,9105
--	--	--------

SEZIONE C- Attitudini			
Performance gestionale (comportamenti, competenze, abilità)		Valutazione	media 1a,1b,1c

1 Capacità di programmare piani di attività in termini di risorse, impegni e tempi, individuando e stabilendo le priorità
 1a capacità di assumere nei tempi necessari decisioni funzionali al raggiungimento degli obiettivi
 1b capacità di tradurre in azioni operative i programmi assegnati organizzando a tal fine in modo adeguato le risorse strumentali ed umane
 1c Capacità di definire modalità di controllo e verifiche periodiche sull'andamento dei programmi

10	
9	
9	
9	

9,25

Performance relazionale

Valutazione	media
	2a,2b,2c,2d,
9	
10	
9	
10	
9	

2 Capacità di motivare, guidare, valutare i collaboratori
 2a Capacità di valorizzare i collaboratori e di accrescere la loro professionalità
 2b Capacità di coordinare il gruppo orientarlo ai risultati
 2c Capacità di gestire i conflitti
 2d Capacità di responsabilizzare e delegare adeguatamente i propri collaboratori

9,4

Performance di sviluppo

Valutazione	media
	3a,3b,3c
9	
9	
9	
9	

3 Capacità di adeguarsi ai cambiamenti organizzativi
 3a Capacità di assicurare interfunzionalità con gli altri servizi della struttura
 3b Capacità di promuovere e utilizzare l'informatizzazione
 3c Attenzione alla formazione dei collaboratori

9

Performance sulle valutazioni

Valutazione	media
	4a,4b
9	
9	

4 Capacità di misurare e valutare le prestazioni dei propri collaboratori
 4a Capacità di realizzare una significativa differenziazione dei giudizi

9

Performance di monitoraggio

Valutazione	media
	5a,5b,
10	
9	
9	

5 Capacità nell'assolvere attività di controllo sulle funzioni affidate e controllo di gestione
 5a grado di controllo dell'attività dei propri collaboratori
 5b grado di controllo della gestione complessiva del settore

9,33333333

Performance di conoscenza/relazione

Valutazione	media
	6a,6b,6c
10	
9	
9	
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

9,25

MEDIA COMPLESSIVA SEZIONE C (IN CENTESIMI)

9,20555556

QUADRO DI SINTESI

	Pesi	Punteggi	valutazione ponderata
Performance A	0,3	9,82	29,46
Performance B	0,4	9,91	39,64
Performance C	0,3	9,21	27,62
			96,72

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

il Sindaco
 avv. Pierfrancesco Munari

Allegato I - Scheda di valutazione del Segretario Generale

ANNO

2024

Nome e Cognome
Segretario reggente dal 25-9-24 al 31-12-24

Giroto Luigi Maria

SEZIONE A- Performance organizzativa

obiettivi PDO

Grado di raggiungimento degli obiettivi strategici

peso

valutazione

OB. 4 Coordinamento su elaborazione PIAO

100,0

100%

10

100%

0

100%

0

100%

0

100%

0

100%

0

100%

0

100%

0

100%

0

100%

0

100%

0

100%

0

100%

0

100%

0

100%

0

100%

0

100%

0

100%

0

100%

0

100%

0

100%

0

100%

0

100%

0

100%

0

100%

0

100%

0

100%

0

100%

0

100%

0

100%

0

100%

0

100%

0

100%

0

100%

0

100%

0

100%

0

100%

0

100%

0

100%

0

100%

0

100%

0

100%

0

100%

0

100%

0

100%

0

100%

0

100%

0

100%

0

100%

0

100%

0

100%

0

100%

0

100 TOTALE BASE 100 10,00

MEDIA PONDERATA SEZIONE A (IN CENTESIMI)

10,00

SEZIONE B - Performance individuale

Grado di raggiungimento degli obiettivi individuali

peso

valutazione

OB. 1 Aggiornamento PTPCT 2024-2026

100,0

100%

10

100,0

TOTALE BASE 100

10,00

MEDIA PONDERATA COMPLESSIVA SEZIONE B (IN CENTESIMI)

10

SEZIONE C- Attitudini

Performance gestionale
capacità e competenze

Valutazione

media

1a,1b,1c, 1d

1a Collaborazione ed assistenza giuridico - amministrativa nei confronti degli organi politici e amministrativi dell'Ente

10

1 b Partecipazione con funzione consultiva alle sedute della Giunta comunale o di Consiglio comunale

10

1c funzioni particolari aggiuntive affidate al Segretario dalla normativa, dallo statuto o dal Sindaco

9

1d attività rogatoria in riferimento ai contratti di cui l'Ente è parte

9

9,5

Performance relazionale	Valutazione	media 2a,2b,2c,2d,
2 Capacità di motivare, guidare, valutare i Dirigenti	9	
2a Capacità di valorizzare i -Dirigenti e di accrescere la loro professionalità	9	
2b Capacità di coordinare i Dirigenti	9	
2c Capacità di gestire i conflitti	10	
2d Capacità di responsabilizzare e delegare adeguatamente i Dirigenti	10	
		9,4

Performance di sviluppo	Valutazione	media 3a,3b
3 Capacità di adeguarsi ai cambiamenti organizzativi	9	
3a Capacità di assicurare interfunzionalità con gli altri servizi della struttura	9	
3b Capacità di promuovere e utilizzare l'informatizzazione	9	
		9

Performance sulle valutazioni	Valutazione	media 4a,4b
4 Capacità di misurare e valutare le prestazioni dei Dirigenti	9	
4a Capacità di realizzare una significativa differenziazione dei giudizi	10	
		9,5

Performance di monitoraggio	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 Dirigenti	10	
5b grado di controllo della gestione complessiva	10	
		10

MEDIA COMPLESSIVA SEZIONE C (IN CENTESIMI) 9,48

QUADRO DI SINTESI			
	Pesi	Punteggi	valutazione ponderata
SEZIONE A - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	0,3	10,00	30,00
SEZIONE B - PERFORMANCE INDIVIDUALE	0,4	10,00	40,00
SEZIONE C - ATTITUDINI	0,3	9,48	28,44
			98,44

La retribuzione di risultato è conseguenza del punteggio complessivo ottenuto sommando i punteggi attribuiti.
 Al Segretario Generale è attribuita, pertanto la retribuzione di risultato nella misura del % della retribuzione teorica assegnabile.

il Sindaco
 avv. Pierfrancesco Munari

		2a,2b,2c,2d,
2 Capacità di motivare, guidare, valutare i collaboratori	9	
2a Capacità di valorizzare i collaboratori e di accrescere la loro professionalità	9	
2b Capacità di coordinare il gruppo orientarlo ai risultati	9	
2c Capacità di gestire i conflitti	10	
2d Capacità di responsabilizzare e delegare adeguatamente i propri collaboratori	9	

9,2

Performance di sviluppo	Valutazione	media
		3a,3b,3c
3 Capacità di adeguarsi ai cambiamenti organizzativi	10	
3a Capacità di assicurare interfunzionalità con gli altri servizi della struttura	10	
3b Capacità di promuovere e utilizzare l'informatizzazione	9	
3c Attenzione alla formazione dei collaboratori	9	

9,5

Performance sulle valutazioni	Valutazione	media
		4a,4b
4 Capacità di misurare e valutare le prestazioni dei propri collaboratori	9	
4a Capacità di realizzare una significativa differenziazione dei giudizi	9	

9

Performance di monitoraggio	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	9	
5b grado di controllo della gestione complessiva del settore	10	

9,66666667

Performance di conoscenza/relazione	Valutazione	media
		6a,6b,6c
6 Qualità dell'apporto personale specifico	10	
6a propensione a sviluppare le competenze specifiche del Settore	10	
6b propensione allo sviluppo delle proprie competenze manageriali	9	
6c atteggiamento positivo nel rapporto con i colleghi	9	

9,50

MEDIA COMPLESSIVA SEZIONE C (IN CENTESIMI)

9,35277778

QUADRO DI SINTESI			
	Pesi	Punteggi	valutazione ponderata
Performance A	0,3	10,00	30,00
Performance B	0,4	9,63	38,50
Performance C	0,3	9,35	28,06
			96,56

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

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

il Sindaco
avv. Pierfrancesco Munari

		2a,2b,2c,2d,
2 Capacità di motivare, guidare, valutare i collaboratori	10	
2a Capacità di valorizzare i collaboratori e di accrescere la loro professionalità	9	
2b Capacità di coordinare il gruppo orientarlo ai risultati	10	
2c Capacità di gestire i conflitti	9	
2d Capacità di responsabilizzare e delegare adeguatamente i propri collaboratori	10	

9,6

Performance di sviluppo	Valutazione	media
		3a,3b,3c
3 Capacità di adeguarsi ai cambiamenti organizzativi	9	
3a Capacità di assicurare interfunzionalità con gli altri servizi della struttura	9	
3b Capacità di promuovere e utilizzare l'informatizzazione	10	
3c Attenzione alla formazione dei collaboratori	10	

9,5

	Valutazione	media
Performance sulle valutazioni		4a,4b
4 Capacità di misurare e valutare le prestazioni dei propri collaboratori	10	
4a Capacità di realizzare una significativa differenziazione dei giudizi	9	

9,5

	Valutazione	media
Performance di monitoraggio		5a,5b,
5 Capacità nell'assolvere attività di controllo sulle funzioni affidate e controllo di gestione	9	
5a grado di controllo dell'attività dei propri collaboratori	10	
5b grado di controllo della gestione complessiva del settore	9	

9,333333333

	Valutazione	media
Performance di conoscenza/relazione		6a,6b,6c
6 Qualità dell'apporto personale specifico	10	
6a propensione a sviluppare le competenze specifiche del Settore	10	
6b propensione allo sviluppo delle proprie competenze manageriali	10	
6c atteggiamento positivo nel rapporto con i colleghi	10	

10,00

MEDIA COMPLESSIVA SEZIONE C (IN CENTESIMI)

9,530555556

QUADRO DI SINTESI

	Pesi	Punteggi	valutazione ponderata
Performance A	0,3	10,00	30,00
Performance B	0,4	9,63	38,50
Performance C	0,3	9,53	28,59
			97,09

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

Al Dirigente del settore
retribuzione teorica assegnabile.

è attribuita, pertanto la retribuzione di risultato nella misura del % della

il Sindaco
avv. Pierfrancesco Munari

Allegato I - Scheda di valutazione del Segretario Generale

ANNO

2024 fino 24/9/24

Nome e Cognome

Michela Targa

SEZIONE A- Performance organizzativa

obiettivi PDO

Grado di raggiungimento degli obiettivi strategici

peso

valutazione

OB. 2 Contratti in forma digitale

33,0

100%

3,3

OB. 3 Nuovo sistema di valutazione

33,0

100%

3,3

OB. 4 Coordinamento su elaborazione PIAO

34,0

100%

3,4

100%

0

100%

0

100%

0

100%

0

100%

0

100%

0

100%

0

100%

0

100%

0

100%

0

100%

0

100%

0

100%

0

100%

0

100%

0

100%

0

100%

0

100%

0

100%

0

100

TOTALE BASE 100

10,00

MEDIA PONDERATA SEZIONE A (IN CENTESIMI)

10,00

SEZIONE B - Performance individuale

Grado di raggiungimento degli obiettivi individuali

peso

valutazione

OB. 1 Aggiornamento PTPCT 2024-2026

100,0

100%

10

100,0

TOTALE BASE 100

10,00

MEDIA PONDERATA COMPLESSIVA SEZIONE B (IN CENTESIMI)

10

SEZIONE C- Attitudini

Performance gestionale
capacità e competenze

Valutazione

media

1a,1b,1c, 1d

1a Collaborazione ed assistenza giuridico - amministrativa nei confronti degli organi politici e amministrativi dell'Ente

9

1 b Partecipazione con funzione consultiva alle sedute della Giunta comunale o di Consiglio comunale

10

1c funzioni particolari aggiuntive affidate al Segretario dalla normativa, dallo statuto o dal Sindaco

9

1d attività rogatoria in riferimento ai contratti di cui l'Ente è parte

9

9

9,2

Performance relazionale	Valutazione	media
		2a,2b,2c,2d,
2 Capacità di motivare, guidare, valutare i Dirigenti	9	
2a Capacità di valorizzare i -Dirigenti e di accrescere la loro professionalità	10	
2b Capacità di coordinare i Dirigenti	9	
2c Capacità di gestire i conflitti	9	
2d Capacità di responsabilizzare e delegare adeguatamente i Dirigenti	9	
		9,2

Performance di sviluppo	Valutazione	media
		3a,3b
3 Capacità di adeguarsi ai cambiamenti organizzativi	9	
3a Capacità di assicurare interfunzionalità con gli altri servizi della struttura	10	
3b Capacità di promuovere e utilizzare l'informatizzazione	9	
		9,33333333

Performance sulle valutazioni	Valutazione	media
		4a,4b
4 Capacità di misurare e valutare le prestazioni dei Dirigenti	9	
4a Capacità di realizzare una significativa differenziazione dei giudizi	10	
		9,5

Performance di monitoraggio	Valutazione	media
		5a,5b
5 Capacità nell'assolvere attività di controllo sulle funzioni affidate e controllo di gestione	9	
5a grado di controllo dell'attività dei Dirigenti	10	
5b grado di controllo della gestione complessiva	9	
		9,33333333

MEDIA COMPLESSIVA SEZIONE C (IN CENTESIMI) 9,31333333

QUADRO DI SINTESI			
	Pesi	Punteggi	valutazione ponderata
SEZIONE A - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	0,3	10,00	30,00
SEZIONE B - PERFORMANCE INDIVIDUALE	0,4	10,00	40,00
SEZIONE C - ATTITUDINI	0,3	9,31	27,94
			97,94

La retribuzione di risultato è conseguenza del punteggio complessivo ottenuto sommando i punteggi attribuiti.
 Al Segretario Generale è attribuita, pertanto la retribuzione di risultato nella misura del % della retribuzione teorica assegnabile.

il Sindaco
 avv. Pierfrancesco Munari

SEZIONE C- Attitudini					
Performance gestionale (comportamenti, competenze, abilità)	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Valutazione</th> <th>media</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>1a,1b,1c</td> </tr> </tbody> </table>	Valutazione	media		1a,1b,1c
Valutazione	media				
	1a,1b,1c				
1 Capacità di programmare piani di attività in termini di risorse, impegni e tempi, individuando e stabilendo le priorità	6				
1a capacità di assumere nei tempi necessari decisioni funzionali al raggiungimento degli obiettivi	7				
1b capacità di tradurre in azioni operative i programmi assegnati organizzando a tal fine in modo adeguato le risorse strumentali ed umane	6				
1c Capacità di definire modalità di controllo e verifiche periodiche sull'andamento dei programmi	6				
6,25					

		2a,2b,2c,2d,
2 Capacità di motivare, guidare, valutare i collaboratori	6	
2a Capacità di valorizzare i collaboratori e di accrescere la loro professionalità	6	
2b Capacità di coordinare il gruppo orientarlo ai risultati	6	
2c Capacità di gestire i conflitti	6	
2d Capacità di responsabilizzare e delegare adeguatamente i propri collaboratori	5	

5,8

Performance di sviluppo	Valutazione	media
		3a,3b,3c
3 Capacità di adeguarsi ai cambiamenti organizzativi	6	
3a Capacità di assicurare interfunzionalità con gli altri servizi della struttura	7	
3b Capacità di promuovere e utilizzare l'informatizzazione	6	
3c Attenzione alla formazione dei collaboratori	5	

6

Performance sulle valutazioni	Valutazione	media
		4a,4b
4 Capacità di misurare e valutare le prestazioni dei propri collaboratori	6	
4a Capacità di realizzare una significativa differenziazione dei giudizi	6	

6

Performance di monitoraggio	Valutazione	media
		5a,5b,
5 Capacità nell'assolvere attività di controllo sulle funzioni affidate e controllo di gestione	6	
5a grado di controllo dell'attività dei propri collaboratori	6	
5b grado di controllo della gestione complessiva del settore	6	

6

Performance di conoscenza/relazione	Valutazione	media
		6a,6b,6c
6 Qualità dell'apporto personale specifico	6	
6a propensione a sviluppare le competenze specifiche del Settore	6	
6b propensione allo sviluppo delle proprie competenze manageriali	6	
6c atteggiamento positivo nel rapporto con i colleghi	6	
		6,00

MEDIA COMPLESSIVA SEZIONE C (IN CENTESIMI)

6,008333333

QUADRO DI SINTESI			
	Pesi	Punteggi	valutazione ponderata
Performance A	0,3	10,00	30,00
Performance B	0,4	9,63	38,50
Performance C	0,3	6,01	18,03
			86,53

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

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

il Sindaco
avv. Pierfrancesco Munari

COMUNE DI CAVARZERE



SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEI DIPENDENTI

DATI ANAGRAFICI	
MATRICOLA VALUTATO	
NOME VALUTATO	SALVATORE SALOMONE
ANNO	2024
SETTORE	Settore Vigilanza
CATEGORIA	Funzionario
PROFILO PROFESSIONALE	Elevata Qualificazione
DATA COMPILAZIONE	
NOME VALUTATORE	avv. Pierfrancesco Munari

Performance organizzativa	% PESO	% RAGGIUNG.	PUNTI
Apporto individuale agli obiettivi di PEG			
OB. 28 Accertamento violazione del Regolamento rifiuti	16,66	100	1,666
OB.29 Programma Concilia Mobile	16,66	100	1,666
OB. 30 Utilizzo drone	16,67	100	1,667
OB. 31 Tempi di pagamento (Individuale)	16,67	100	1,667
OB.32 Digitalizzazione ricorsi GDO	16,67	100	1,667
OB. PNRR 1.4.5	16,67	100	1,667
TOTALE	100,00		10

Performance individuale	% PESO	VALUTAZIONE	PUNTI
A) Valutazione comportamentale			
1 Capacità di sviluppare la propria professionalità approfondimento le proprie conoscenze	10	8	0,80
2 Competenza quale capacità di svolgere i compiti attribuiti con la perizia necessaria	15	7	1,05
3 Affidabilità e continuità dell'impegno	10	8	0,80
4 Qualità dell'apporto personale specifico	10	8	0,80
5 Capacità di rapportarsi in modo costruttivo con i colleghi	5	8	0,40
			3,85
B) Raggiungimento risultati			
1 Capacità di motivare e guidare i collaboratori	15	7	1,05
2 Capacità di coordinare il gruppo orientarlo ai risultati	10	8	0,80
3 Capacità di programmare piani di attività in termini di risorse, impegni e tempi individuando e stabilendo	10	7	0,70
4 Guida di assumere nei tempi necessari decisioni funzionali al raggiungimento degli obiettivi	5	6	0,3
5 Capacità di definire modalità di controllo e verifiche periodiche sull'andamento dei programmi	10	6	0,60
			3,45
TOTALE	100	-	7,30

ESITO FINALE	% PESO	PUNTI	ESITO
Performance organizzativa	60	10	60,0
Performance individuale	40	7,3	29,2
TOTALE	100	-	89,2

DATA VALUTAZIONE

FIRMA VALUTATO

FIRMA VALUTATORE
il Sindaco
avv. Pierfrancesco Munari