

**UNIONE DEI COMUNI
TERRE DI ACAYA E ROCA**

Comune di Vernole

Comune di Melendugno

Comune di Castri

Comune di Caprarica

**RELAZIONE PERFORMANCE
Comune di Caprarica di Lecce
Anno 2020**

**Il Nucleo di Valutazione
Dott.ssa Anna De Gaetanis**

SOMMARIO

1. PREMESSA.....3

2. CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE.....3

3. MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE3

3.1. Performance Organizzativa4

3.2. Performance Individuale5

3.3 Competenze professionali (capacità manageriali espresse).....5

4. Situazione generale7

5. PERFORMANCE.....8

5.1. Segretario.....8

5.2. Posizioni organizzative8

5.3. Dipendenti8

6. PERFORMANCE POSIZIONI ORGANIZZATIVE9

6.1. Area Ufficio Tecnico11

6.2. Area Amministrativo - Contabile10

7. CONCLUSIONI E SUGGERIMENTI.....13

ALLEGATO A14

SCHEDE DI VALUTAZIONE POSIZIONI ORGANIZZATIVE14

1. PREMESSA

La Performance è il contributo che un soggetto (individuo, unità organizzativa, intero sistema) apporta al raggiungimento di obiettivi prefissati dagli organi di governo, ai fini della soddisfazione dei bisogni della collettività di riferimento. Le amministrazioni adottano metodi, tecniche e risorse idonee a misurare e valutare la performance, tali strumenti determinano il “ciclo di gestione della performance”.

La misurazione e valutazione della performance mira ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità, l'efficienza e la trasparenza dell'attività amministrativa.

La Relazione sulla performance introdotta con il D. Lgs 150/2009 e s.m.i. è un documento che conclude il ciclo di gestione della performance ed evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse.

Il comune di Caprarica ha adottato un nuovo regolamento sul sistema di valutazione e misurazione della Performance con deliberazione di G.C. n. 96/2019,

La misurazione e valutazione della performance ha le seguenti finalità:

- 1) ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità, l'efficienza, l'integrità e trasparenza dell'attività amministrativa.
- 2) valorizzazione del merito ed al conseguente riconoscimento dei meccanismi premiali ai dipendenti dell'Ente.
- 3) portare a conoscenza all'interno ed esterno dell'Ente del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascun responsabile, dell'organizzazione delle singole unità.

2. CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Il ciclo di gestione della performance si articola in:

- 1) Definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intende raggiungere;
- 2) Collegamento tra obiettivi e risorse necessarie al loro raggiungimento;
- 3) Monitoraggio dello stato degli obiettivi ed eventuali correzioni;
- 4) Misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
- 5) Utilizzo di sistemi premiali secondo sistemi di valorizzazione del merito;
- 6) Rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico – amministrativo, ai competenti organi esterni ed ai cittadini.

3. MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il regolamento sul Sistema di misurazione e valutazione della performance prevede che i soggetti che intervengono nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale sono:

- 1) Il Sindaco;
- 2) La Giunta;
- 3) Il Nucleo di Valutazione;
- 4) I Titolari di posizioni organizzative;
- 5) I cittadini.

Il metodo di valutazione della performance per il Comune di Caprarica, per l'anno 2020 si basa sulla valutazione:

- 1) Della performance organizzativa;
- 2) Della performance individuale;
- 3) Competenze professionali

Il Nucleo di valutazione (ovvero l'OIV) valuta la performance dei responsabili di posizione organizzativa sulla base dei seguenti fattori e valori percentuali:

- a) nella misura massima di 45 punti per la performance organizzativa generale dell'ente e della struttura diretta, accertata dal Nucleo di Valutazione, anche tenendo conto degli indicatori riferiti allo svolgimento delle attività, nonché del rispetto dei vincoli dettati dal legislatore;
- b) nella misura massima di 30 punti per i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi operativi individuali assegnati;
- c) nella misura massima di 25 punti per i comportamenti organizzativi;

3.1. Performance Organizzativa

La Performance organizzativa è valutata in funzione:

1. al grado di attuazione degli obiettivi di programmazione strategica e di indirizzo politico amministrativo degli organi di governo dell'ente, desunti dal programma politico amministrativo, presentato al Consiglio Comunale al momento dell'insediamento, ed evidenziati nel DUP (Documento unico di programmazione) al fine di assicurare la funzione di valutazione dell'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, dei programmi e degli altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico in termini di congruenza e corrispondenza tra i risultati conseguiti e gli obiettivi predefiniti, nonché dell'apporto individuale dei responsabili dei servizi al loro raggiungimento, con specifico riferimento agli obiettivi assegnati a tutti i responsabili dei servizi. Si terrà conto delle indagini di customer satisfacion. Max. 15 punti;
2. degli obiettivi di miglioramento della gestione attraverso l'analisi, l'individuazione e la soluzione di problemi operativi. Si valuta la capacità di individuare soluzioni innovative e

migliorative di problemi e di verificare puntualmente il grado di coerenza delle soluzioni ai problemi con le coordinate di contesto, le relative complessità ed i limiti dimensionali della struttura organizzativa. Max 15 punti;

3. della capacità di rispettare e far rispettare le regole, le procedure ed i vincoli dell'organizzazione, promuovendo la qualità del servizio. Si valuta la struttura del sistema di relazioni organizzative impostato, la sua finalizzazione al risultato, la presenza di momenti di partecipazione del personale alle fasi di definizione dei programmi di lavoro e alla verifica del grado di conseguimento degli obiettivi. Max 15 punti;

Alla performance organizzativa è assegnato un punteggio massimo di 45 punti.

3.2. Performance Individuale

La performance individuale è valutata in funzione del grado di raggiungimento dei risultati rispetto agli obiettivi assegnati nell'anno di riferimento. Gli obiettivi sono assegnati dalla Giunta Comunale in sede di approvazione del Piano dettagliato degli obiettivi e delle performance. Essi vengono, con il concorso delle proposte dei responsabili dei servizi, corredati delle risorse economiche, umane e strumentali necessarie e vengono accompagnati da specifici indicatori di misurazione del grado di conseguimento dei risultati attesi, nonché da specifici indici di ponderazione

La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali (performance individuale) si articola nel seguente modo:

1. Fino a 10 punti quando l'obiettivo non è stato raggiunto
2. Tra 11 e 20 punti quando l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto;
3. Tra 21 e 30 punti quando l'obiettivo è stato raggiunto

Alla performance individuale è assegnato un punteggio massimo di 30 punti.

3.3 Competenze professionali (capacità manageriali espresse)

Per competenze professionali si intende la capacità del titolare di posizione organizzativa di:

1. incidere sulle attività e sul funzionamento della area organizzativa direttamente gestita, anche in rapporto al funzionamento ed andamento della struttura dell'Ente complessivamente intesa;
2. di orientarne l'azione ai risultati attesi (anche in termini di trasparenza, efficienza, efficacia ed economicità), nell'ambito di un sistema di misurazione del grado di corrispondenza tra obiettivi assegnati e risultati conseguiti sia a livello di singola area che a livello di sistema complessivo.

Essa si misura avendo riguardo di concreti atti e funzioni.

La valutazione delle capacità manageriali espresse si articola in:

1 Rispetto dei termini e sensibilità alle scadenze. Si valuta la capacità di rispettare le scadenze fissate dall'amministrazione sia in condizione di assoluta normalità sia in quelle di emergenza, garantendo il raggiungimento degli obiettivi assegnati ed il rispetto dei tempi di programma. Particolare valenza ha il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti. (Fino a 5 punti)

2 Interazione con gli organi di indirizzo politico. Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di attuare efficacemente e in tempi ragionevoli i programmi, le direttive e le disposizioni emanate dagli organi di indirizzo in conformità alle norme di legge, statutarie e regolamentari dell'Ente. (Fino a 5 punti)

3 Collaborazione. Capacità di stabilire un clima di collaborazione attiva, in particolare con i colleghi e con il personale per raggiungere gli obiettivi "di sistema dell'ente. (Fino a 5 punti)

4 Decisionalità Capacità di prendere decisioni tra più opzioni, valutando rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza. (Fino a 5 punti)

5 Attenzione alla qualità. Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito (fino a 5 punti)

Il punteggio massimo attribuibile alla valutazione dei comportamenti organizzativi è di 25 punti.

La valutazione dei comportamenti organizzativi si articola nel seguente modo:

- Da 0 a 5 punti sono stati manifestati comportamenti organizzativi insufficienti;
- Da 6 a 10 sono stati manifestati comportamenti organizzativi mediocri;
- Da 11 a 15 sono stati manifestati comportamenti organizzativi sufficienti;
- Da 16 a 20 punti sono stati ampiamente manifestati comportamenti organizzativi adeguati al ruolo ricoperto;
- Da 21 a 25 punti sono stati manifestati comportamenti organizzativi in maniera ottimale

Il punteggio totale massimo da attribuire alle posizioni organizzative è pari a 100 punti.

Per quanto riguarda il procedimento valutativo il nucleo ha proceduto ad esaminare la relazioni di autovalutazione presentate dai singoli responsabili, tenendo conto delle osservazioni dei responsabili nelle proprie relazioni e dei colloqui con il segretario.

4. SITUAZIONE GENERALE

L'incertezza nazionale ed il continuo evolversi della normativa in materia hanno delle ripercussioni anche a livello locale soprattutto in termini di tempistica dei vari adempimenti di programmazione e rende difficoltosa la gestione dei bilanci comunali. La necessità di mantenere adeguati livelli dei servizi e di rispondere ai bisogni della popolazione deve fare i conti con un drenaggio di risorse che conduce, molte volte, a scelte difficili tra tagliare i servizi o aumentare la pressione fiscale.

L'Ente con deliberazione di G.C. n. 148 del 17/12/2019 ha modificato l'articolazione organizzativa e definito la nuova dotazione organica. Nella determinazione sono state previste 4 aree organizzative:

- Area 1 Amministrativa-contabile;
- Area 2 Affari generali, Servizi sociali e demografici
- Area 3 Urbanistica, edilizia e Suap
- Area 4 Lavori Pubblici, Patrimonio e Ambiente

Articolazione che è entrata in funzione a partire dall'anno 2021, mentre per il 2020 l'Ente è strutturato in 3 aree, deliberazione G.C. n. 92/2020:

- Area amministrativo - contabile;
- Area Urbanistica, edilizia e Suap;
- Area Lavori Pubblici, Patrimonio e Ambiente.

Si riscontrano margini di miglioramento per quanto riguarda l'informazione delle attività dell'Ente verso l'esterno, implementando la pubblicazione dei documenti nell'apposita sezione del sito istituzionale del Comune, così come previsto anche dalla normativa vigente.

5. PERFORMANCE

5.1. Segretario

La valutazione del Segretario è effettuata direttamente da parte del sindaco.

5.2. Posizioni organizzative

La valutazione delle posizioni organizzative è proposta dal Nucleo di Valutazione e si basa sulla valutazione della performance individuale, organizzativa e capacità manageriali. Si è partiti dalle schede di autovalutazione dei responsabili uditi gli stessi ed il segretario comunale.

5.3. Dipendenti

La valutazione dei dipendenti non titolari di posizione organizzativa, viene fatta dal responsabile del servizio cui il dipendente appartiene e si concretizza nell'elaborazione di una scheda sulla performance individuale. I responsabili valutano la performance dei dipendenti sulla base dei risultati raggiunti, sia come performance individuale che organizzativa dell'area di appartenenza.

Le relative schede di valutazione dei dipendenti, elaborate dai responsabili, dovranno essere allegate alla presente relazione.

6. PERFORMANCE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

6.1. Area Amministrativo - Contabile

Per in Comune di Caprarica il responsabile dell'Area è il Sindaco. Per questo non si procederà alla valutazione della performance organizzativa e comportamenti professionali poiché non di competenza del NIV.

Si procederà invece alla valutazione della performance individuale solo ed esclusivamente perché la valutazione dei risultati è utile ai fini della performance dei dipendenti. Tuttavia tale valutazione non ha alcun valore nei confronti del soggetto che attualmente ricopra la funzione di responsabile.

B) Performance individuale

Per l'anno 2020 al Responsabile del Servizio sono stati assegnati n. 3 obiettivi strategici, deliberazione di G.C. n. 92 del 05/10/2020. Il grado di raggiungimento di tali obiettivi è stato descritto dal responsabile nella propria relazione di autovalutazione. Gli stessi sono di seguito descritti:

1) Miglioramento e potenziamento sistema di riscossione tributi

Risultato atteso: accertamento e riscossione dei tributi comunali IMU, TARI ANNO 2016 entro il 31/12/2020.

Il responsabile comunica che nel 2020 sono stati notificati n. 347 avvisi di accertamento relativi all'anno 2016 con un incasso di €. 35.066,62, per IMU; n. 82 avvisi di accertamento con un incasso di €. 7.894,00. Obiettivo raggiunto.

2) Servizio di refezione scolastica

Risultato atteso: Pubblicazione del bando di affidamento della gestione del servizio per 3 anni. Completamento del processo entro il 31/12/2020.

Il responsabile comunica che l'emergenza Covid – 19 non ha consentito di attuare le procedure previste per questo è stato prorogato il servizio fino all'anno scolastico 2020/2021.

3) Servizio trasporto scolastico

Risultato atteso: Affidamento della gestione del servizio entro il 31/12/2020

Il responsabile comunica che l'emergenza Covid – 19 non ha consentito di attuare le procedure previste per questo è stato prorogato il servizio fino all'anno scolastico 2020/2021.

Per il punteggio attribuito alla performance si rimanda alla scheda di valutazione delle posizioni organizzative (Allegati).

6.2. Area Urbanistica, edilizia e Suap

A) Performance organizzativa

Dalla valutazione dei documenti ed attività svolta risulta un ottimo grado di attuazione dei programmi, un buon grado di analisi e risoluzione dei problemi e una buona capacità di rispettare e far rispettare le regole, le procedure ed i vincoli dell'organizzazione, promuovendo la qualità del servizio. Si riscontra un'elevata dedizione al lavoro ed immedesimazione con le problematiche dell'Ente.

B) Performance individuale

Per l'anno 2020 al Responsabile del Servizio sono stati assegnati n. 2 obiettivi strategici, deliberazione di G.C. n. 92 del 05/10/2020. Il grado di raggiungimento di tali obiettivi è stato descritto dal responsabile nella propria relazione di autovalutazione. Gli stessi sono di seguito descritti:

1) Adeguamento Regolamento edilizio vigente a quello regionale

Risultato atteso: Presentazione alla Giunta della delibera di approvazione del regolamento entro il 31/12/2020.

Il responsabile nella propria relazione afferma di aver provveduto a predisporre lo schema del Nuovo Regolamento Edilizio Comunale che alla data del 31.12.2020 risulta in corso di redazione.

2) Contributo di costruzione (ex DPR 380/2001)

Risultato atteso: Inserimento nel Sep bozza definitiva del regolamento incentivi oneri di urbanizzazione, in coerenza con normativa regionale, entro il 31/12/2020.

Il responsabile nella propria relazione afferma di aver provveduto a redigere il Regolamento Comunale per la riduzione del contributo di costruzione per particolari interventi legati al recupero dei fabbricati esistenti.

Il Regolamento sopracitato, alla data del 31.12.2020 è stato predisposto ma risulta in corso di redazione.

C) Competenze professionali (capacità manageriali espresse)

Si riscontra una buona competenza professionale.

Per il punteggio attribuito alla performance si rimanda alla scheda di valutazione delle posizioni organizzative (Allegati).

6.3. Area Lavori Pubblici, Patrimonio e Ambiente

A) Performance organizzativa

Dalla valutazione dei documenti ed attività svolta risulta un ottimo grado di attuazione dei programmi, un buon grado di analisi e risoluzione dei problemi e una buona capacità di rispettare e far rispettare le regole, le procedure ed i vincoli dell'organizzazione, promuovendo la qualità del servizio. Si riscontra un'elevata dedizione al lavoro ed immedesimazione con le problematiche dell'Ente.

B) Performance individuale

Per l'anno 2020 al Responsabile del Servizio sono stati assegnati n. 5 obiettivi strategici, deliberazione di G.C. n. 92 del 05/10/2020. Il grado di raggiungimento di tali obiettivi è stato descritto dal responsabile nella propria relazione di autovalutazione. Gli stessi sono di seguito descritti:

1) Affidamento e avvio lavori ristrutturazione, riqualificazione e completamento campo sportivo comunale.

Risultato atteso: Aggiudicazione definitiva e avvio lavori entro il 31/12/2020.

In merito il responsabile comunica che è stata sottoscritta la determina a contrarre n. 618 del 3.11.2020 inerente i suddetti lavori che ha trasmesso con mail del 3.11.2020 alla Centrale Unica di Committenza Terre di Acaya e Roca. La C.U.C. provvede allo svolgimento della procedura di gara. Obiettivo raggiunto

2) Efficientamento della sede municipale

Risultato atteso: Approvazione della progettazione definitiva entro il 31/12/2020.

In merito il responsabile comunica che l'affidamento dei lavori non è avvenuto nei tempi previsti poiché durante le procedure di affidamento l'Ente è risultato assegnatario di un finanziamento più vantaggioso con D.M. del 07/12/2020, finanziamento per il quale lo stesso Ente ha optato.

3) Realizzazione rete pluviale

Risultato atteso: Affidamento dei lavori e avvio entro il 31/12/2020.

L'obiettivo prevedeva la Pubblicazione dell'affidamento della gestione della compostiera entro il 31.08.2019.

Sull'argomento in oggetto il responsabile comunica che l'avvio dei lavori è avvenuto in data 25/02/2021 per motivi tecnici non imputabili all'Ente.

4) Lavori di riqualificazione della palestra ex scuola media.

Risultato atteso: Affidamento dei lavori entro il 31/12/2020.

In merito all'obiettivo assegnato il responsabile precisa che con determina dirigenziale n. 564 del 13.10.2020 è stato affidato l'incarico professionale relativo ed il progetto esecutivo

da porre a base di gara è stato approvato con la delibera di G.C. n. 18 del 11.02.2021. Successivamente si è potuto procedere all'avvio delle procedure di affidamento dei lavori.

5) Realizzazione rete wi-fi pubblica

Risultato atteso: Affidamento dei lavori entro il 31/12/2020.

Il responsabile, in merito all'obiettivo assegnato, comunica che l'attivazione della rete "WiFi4EU" unitamente alla rete "Piazza WiFi Italia" è effettivamente avvenuta il 3.12.2020.

C) Competenze professionali (capacità manageriali espresse)

Si riscontra un'ottima competenza professionale in grado di incidere sul funzionamento del Settore assegnato e del sistema organizzativo nel suo complesso.

Per il punteggio attribuito alla performance si rimanda alla scheda di valutazione delle posizioni organizzative (Allegati).

7. CONCLUSIONI E SUGGERIMENTI

Si suggerisce, soprattutto con riferimento al settore amministrativo, una maggiore qualità nella definizione degli obiettivi futuri, obiettivi misurabili in modo oggettivo e di predisporre, con scadenza annuale. Si segnala di porre una maggiore attenzione alle pubblicazioni dei vari atti nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale.

Vernole, 25/05/2023

Il Nucleo di Valutazione

ALLEGATO A
SCHEDE DI VALUTAZIONE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI RESPONSABILE DI SETTORE/SERVIZIO

ANNO 2020

RESPONSABILE: Geom. Renato Innocente

AREA: Lavori Pubblici, Patrimonio e Ambiente

Punteggio assegnato 98

PERFORMANCE		MAX	PUNTEGGIO
1)	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	punti 45	45 A)
2)	PERFORMANCE INDIVIDUALE	punti 30	28 B)
3)	COMPETENZE ORGANIZZATIVE	punti 25	25 C)
PUNTEGGIO TOTALE OTTENUTO		100	98

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		
Valutazione della Performance Organizzativa	Punteggio max	Punteggio attribuito
Grado di raggiungimento degli obiettivi strategici	15	15
Obiettivi di miglioramento della gestione attraverso l'analisi, l'individuazione e la soluzione di problemi operativi	15	15
Capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione promuovendo la qualità del servizio	15	15
TOTALE	45	45 A)

PERFORMANCE INDIVIDUALE		
Valutazione della Performance individuale	Punteggio max	Punteggio conseguito
OBIETTIVO N.1	30	28
OBIETTIVO N.2	30	28
OBIETTIVO N.3	30	27
OBIETTIVO N.4	30	29
OBIETTIVO N.5	30	30
TOTALE	150	142

Totale rapportato a 30/100 = 28 B)

COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI		
Valutazione dei Comportamenti Organizzativi	Punteggio max	Punteggio conseguito
Rispetto dei termini e delle scadenze	5	5
Interazione con gli organi di indirizzo politico	5	5
Collaborazione	5	5
Decisionalità	5	5
Attenzione alla qualità	5	5
TOTALE	25	25 C)

Il Nucleo di Valutazione

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DI RESPONSABILE DI SETTORE/SERVIZIO
ANNO 2020**

RESPONSABILE: Sindaco

AREA: Amministrativo - Contabile

Punteggio assegnato 26

PERFORMANCE		MAX	PUNTEGGIO	
1)	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	punti 45	non valutabile	A)
2)	PERFORMANCE INDIVIDUALE	punti 30	28	B)
3)	COMPETENZE ORGANIZZATIVE	punti 25	non valutabile	C)
PUNTEGGIO TOTALE OTTENUTO		100	28	

PERFORMANCE INDIVIDUALE		
Valutazione della Performance individuale	Punteggio max	Punteggio conseguito
OBIETTIVO N.1	30	30
OBIETTIVO N.2	30	27
OBIETTIVO N.3	30	27
TOTALE	90	84

Totale rapportato a 30/100 = 28 B)

Si ribadisce che la valutazione della performance individuale dell'area amministrativo – contabile è stata fatta esclusivamente per la ricaduta che la stessa ha sui dipendenti, non ha alcun valore nei confronti del responsabile dell'area.

Il Nucleo di Valutazione

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI RESPONSABILE DI SETTORE/SERVIZIO

ANNO 2020

RESPONSABILE: Arch. Federico Colella

AREA: Urbanistica, Edilizia e Suap

Punteggio assegnato 95

PERFORMANCE		MAX	PUNTEGGIO
1)	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	punti 45	43 A)
2)	PERFORMANCE INDIVIDUALE	punti 30	28 B)
3)	COMPETENZE ORGANIZZATIVE	punti 25	25 C)
PUNTEGGIO TOTALE OTTENUTO		100	96

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		
Valutazione della Performance Organizzativa	Punteggio max	Punteggio attribuito
Grado di raggiungimento degli obiettivi strategici	15	13
Obiettivi di miglioramento della gestione attraverso l'analisi, l'individuazione e la soluzione di problemi operativi	15	15
Capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione promuovendo la qualità del servizio	15	15
TOTALE	45	43 A)

PERFORMANCE INDIVIDUALE		
Valutazione della Performance individuale	Punteggio max	Punteggio conseguito
OBIETTIVO N.1	30	28
OBIETTIVO N.2	30	28
TOTALE	60	56

Totale rapportato a 30/100 = 28 B)

COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI		
Valutazione dei Comportamenti Organizzativi	Punteggio max	Punteggio conseguito
Rispetto dei termini e delle scadenze	5	5
Interazione con gli organi di indirizzo politico	5	5
Collaborazione	5	5
Decisionalità	5	5
Attenzione alla qualità	5	5
TOTALE	25	25 C)

Il Nucleo di Valutazione