Comune di Avellino

Organismo Indipendente di Valutazione

Relazione sulle performance amministrative

Annualità 2018-2019

Prof. Mita Marra (Presidente)

Dott. Serena d'Agostino (Membro)

Dott. Carmen Pedicino (Membro)

Luglio 2020

Indice

Premessa

Metodologia

L'amministrazione commissariata e l'attuale consiliatura

- Il piano di risanamento
- I regolamenti interni
- La carenza degli organici

Le valutazioni delle performance organizzative e dirigenziali, annualità 2018

Le valutazioni delle performance organizzative e dirigenziali, annualità 2019

Premessa

Il presente rapporto esamina la performance organizzativa del Comune di Avellino in relazione alle annualità 2018-2019. Il presente rapporto propone altresì la valutazione delle performance dirigenziali per le annualità 2018 e 2019 ai fini della distribuzione del salario accessorio (ex Dlgs. 150/2009). L'analisi che segue è il risultato dell'attività complessivamente svolta dall'OIV nell'arco temporale 2018/2019 nel rispetto delle funzioni e dei compiti specificamente attribuiti all'Organismo dal Dlgs. n. 150/2009 e dal Regolamento approvato con delibera di G.M. n. 31/2013 nonché degli adempimenti richiesti ai sensi della legge n.190/2012 e del Dlgs. n.33/2013.

Relativamente al biennio 2018-2019, la valutazione delle performance organizzative e dirigenziali viene effettuata con i criteri del Sistema di valutazione della performance che, elaborato e proposto da questo OIV all'Amministrazione, è stato approvato con delibera di G.C. n. 163 n. 163 del 31/05/2017. Dopo una breve presentazione della metodologia di lavoro, la relazione riporta le valutazioni organizzative e dirigenziali per il biennio in esame, precedute da una sintetica disamina delle questioni più rilevanti sul piano politico e amministrativo.

Metodologia

A decorrere dal 2018 è entrato in vigore il nuovo sistema di valutazione approvato dalla Giunta Comunale con delibera n. 163 del 31/05/2017. Rispetto al vecchio disciplinare dei criteri per la valutazione delle prestazioni dei dirigenti, il nuovo sistema, in conformità con la riforma ex Dlgs. n. 150/2009 e successiva normativa, costituisce un moderno meccanismo di valutazione partecipata basato sulla triplice dimensione della misurazione della performance organizzativa, della performance individuale e dalla valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi in un'ottica non solo del concetto statico di "risultato" declinato secondo obiettivi di gestione, ma anche del concetto dinamico di "prestazione" sia dell'individuo che della struttura organizzativa.

Ulteriore aspetto innovativo è rappresentato dalla valutazione del personale complessivo dell'Ente" a cascata" che i dirigenti, già per l'annualità in corso, sono chiamati ad effettuare in fase di assegnazione degli obiettivi, di verifica intermedia a metà anno, e di verifica finale a conclusione dell'esercizio. Il suddetto sistema richiede la consultazione dei dirigenti sia in forma individuale sia in forma collettiva, attraverso modalità partecipative e iterative nel tempo.

Analogamente alle precedenti relazioni sulle performance amministrative dell'Ente che l'OIV ha completato per le annualità 2012-2013, 2014-2015 e 2016-2017 nei due mandati di riferimento, dal 2014 al 2020, anche la presente relazione propone le valutazioni delle performance organizzative e dirigenziali relative a due annualità, vale a dire gli esercizi 2018 e 2019. Con la nota del 6/11/2019 l'OIV ha esposto al Sindaco, al Segretario Generale e ai Dirigenti le motivazioni che hanno sotteso la scelta metodologica in esame. Si tratta, in breve, di motivazioni di natura politico-istituzionale (le dinamiche complesse sul piano politico) e metodologiche (l'applicazione concreta del nuovo sistema di valutazione) che saranno richiamate in dettaglio nel prosieguo della presente relazione. Vale la pena tuttavia sottolineare che nella suddetta nota, l'OIV ha comunicato che avrebbe proceduto alle operazioni di valutazione con la disamina delle relazioni di autovalutazione da parte dei dirigenti e la loro audizione individuale e collettiva non appena le relazioni di auto valutazione sarebbero state acquisite.

Le relazioni di autovalutazione sono, tuttavia, pervenute all'OIV solo alla fine di febbraio 2020 oltre la scadenza del proprio mandato. La proroga delle attività dell'Organismo (approvata con determina del Settore Personale n. 27 del 28/02/2020) ha previsto, quindi, ulteriori 45 gg. lavorativi a decorrere dal 20/02/2020 al fine di completare le operazioni valutative. Tuttavia, il blocco delle attività in presenza a causa dell'emergenza Covid ha provocato la sospensione delle audizioni individuali e la consultazione del coordinamento dei dirigenti – operazioni cruciali per la compilazione delle schede valutative.

Le attività dell'OIV sono riprese a partire dal 4/05/2020 in via telematica. Secondo tale modalità di lavoro, l'OIV ha proceduto alle audizioni dei dirigenti a distanza sulla piattaforma Skype. Non è stato possibile procedere all'audizione congiunta dei dirigenti per due motivi. In primo luogo, come sarà in dettaglio spiegato più oltre, in entrambe le annualità in esame le turbolenze politiche attraversate dall'Amministrazione comunale hanno impedito lo svolgersi di un fisiologico processo di programmazione e assegnazione degli obiettivi strategici ai dirigenti.

In secondo luogo, nonostante il coinvolgimento dell'OIV nella fase di rimodulazione degli obiettivi nel settembre 2018, nella successiva fase di commissariamento, la gestione amministrativa non ha seguito l'indirizzo politico formulato in precedenza. La gestione commissariale ha garantito l'ordinaria amministrazione con un organico di personale dirigenziale via via ridotto, che ha di fatto precluso il coordinamento da parte dell'OIV delle attività di valutazione ex ante con il coinvolgimento dei dirigenti e dei dipendenti loro assegnati nelle fasi di auto-valutazione e verifica dei criteri di flessibilità (v. Sistema di valutazione, delibera n. 163 del 31/05/2017). L'emergenza Covid ha rallentato, ulteriormente, le operazioni di verifica ex post, che come già menzionato, avevano subito

già un freno a causa del tardivo invio delle relazioni di auto-valutazione da parte dei dirigenti.

Il metodo di lavoro adottato dall'OIV per giungere alle valutazioni proposte fa leva su una pluralità di informazioni e dati di fonte primaria e secondaria. Le auto-valutazioni sulle attività svolte redatte dai dirigenti per il proprio ambito di competenza, rispetto al grado di raggiungimento degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione nelle annualità considerate, sono state integrate con le audizioni – interviste semi-strutturate condotte a distanza durante il mese maggio 2020 – di ciascuno dei responsabili di settore anche ad interim. Ulteriori informazioni sono state desunte dall'analisi della documentazione ufficiale nonché dalla rassegna stampa locale disponibile in formato cartaceo e digitale. I dati quali-quantitativi analizzati sono stati estratti dal Piano Esecutivo di gestione (PEG 2018 e 2019) con le relative eventuali variazioni in corso d'anno. La ricostruzione del quadro complessivo delle performance organizzative e individuali ha, tuttavia, incontrato alcune difficoltà nell'accesso alle informazioni gestionali, in particolare per quanto attiene alle deleghe dirigenziali.

La presente relazione è strutturata come segue. Nella prima parte, l'OIV ricostruisce le questioni politico-amministrative che hanno caratterizzato tanto la gestione operativa, con le relative criticità dell'Ente, quanto la direzione politica. Tuttavia, a differenza delle precedenti relazioni, l'OIV non entra nel merito della programmazione e della gestione finanziaria a causa della procedura di pre-dissesto, approvata e avviata nella fase di gestione commissariale, e, tuttora in corso di espletamento. Nella seconda parte, le schede di valutazione delle performance organizzative e individuali sono presentate per ciascun dirigente.

L'amministrazione commissariale e l'attuale consiliatura

Il biennio 2018-2019 è caratterizzato da dinamiche politiche complesse che hanno caratterizzato la fine della consiliatura Foti, i primi passi della consiliatura Ciampi, cui è succeduta la gestione commissariale. Quest'ultima, solo dalla fine del mese di giugno 2019, ha imboccato un sentiero di relativa stabilità con l'elezione dell'attuale Sindaco Festa. Le turbolenze politiche e la gestione commissariata hanno avuto inevitabili riflessi sull'andamento della gestione operativa, anch'essa sovente soggetta, come già rilevato precedentemente, a continui aggiustamenti di rotta. Pur con le difficoltà dell'azione politica, la gestione amministrativa ha provato a rispettare le tempistiche dei procedimenti

intrapresi nel settore dell'urbanistica, dei lavori pubblici, delle politiche abitative nonché delle attività di protezione e di bonifica ambientale.

Nell'interfaccia tra politica e amministrazione, la Segreteria Generale ha svolto un crescente ruolo di mediazione con un diretto coinvolgimento nelle attività dirigenziali a causa dell'organico decisamente sottodimensionato. Le questioni più controverse che hanno investito l'Amministrazione sono sinteticamente richiamate in questa parte del rapporto di valutazione a partire dalle audizioni condotte con i dirigenti e gli amministratori nonché dalle informazioni di contesto, raccolte attraverso l'osservazione diretta e la rassegna delle fonti giornalistiche locali.

Le questioni più cruciali che hanno coinvolto l'amministrazione comunale nel biennio in esame ripropongono problematiche che l'OIV ha già esaminato nei precedenti rapporti di valutazione. Si tratta di questioni di lungo corso che vedono l'Ente direttamente impegnato (i) nella gestione finanziaria avviata ormai su un percorso di riequilibrio dei conti, (ii) nella gestione del risanamento ambientale dei siti inquinati; (iii) nella gestione delle politiche abitative e di sicurezza per l'assegnazione degli alloggi e, in ultimo, ma non per importanza (iv) nella gestione delle politiche e dei servizi sociali. Unitamente alla programmazione dei fondi strutturali per le politiche urbanistiche, le questioni appena esposte continuano ad essere i nodi più problematici cui l'Amministrazione è chiamata a dare una risposta non solo attraverso il sistematico e imprescindibile impegno operativo del giorno per giorno, ma anche e soprattutto attraverso lo sviluppo di una visione strategica di più ampio respiro.

1. Il piano di risanamento finanziario

Sia nel 2018 che nel 2019 l'Ente ha attraversato lunghe fasi di discontinuità nell'indirizzo politico e gestionale. In particolare, durante l'annualità 2018, come già menzionato sopra, si sono succeduti due sindaci (Foti e Ciampi) e un commissario prefettizio. Il commissario ha, infine, ceduto il passo all'attuale sindaco Festa eletto nel giugno 2019. La discontinuità politica ha avuto un evidente riflesso sugli obiettivi strategici assegnati ai dirigenti all'inizio del 2018, rimodulati nel settembre 2018 e, di seguito, subordinati alle esigenze della gestione commissariata.

All'esito della mozione di sfiducia contro il Sindaco Vincenzo Ciampi, si è aperta a fine novembre 2018 la fase del commissariamento durata fino alla scadenza elettorale del giugno 2019. In tale critica circostanza, il commissario prefettizio, in collaborazione con il dirigente della Ragioneria, ha predisposto il piano di risanamento al fine di avviare la procedura di pre-dissesto ed evitare il dissesto vero e proprio. Siffatta procedura consiste in un piano di riequilibrio pluriennale, assistito dallo Stato, il quale anticipa risorse attingendo al Fondo

rotativo. Il commissario Giuseppe Priolo ha deliberato il Piano per il Pre-dissesto attraverso due provvedimenti: il primo ha fornito gli indirizzi per modificare il percorso verso il dissesto dichiarato dal sindaco sfiduciato Ciampi; il secondo ha reso operativo il percorso per il risanamento.

In seguito alle verifiche di legittimità della Corte dei Conti, le valutazioni dei giudici contabili della Sezione Giurisdizionale di Controllo hanno avallato il Piano di Riequilibrio Finanziario Pluriennale secondo l'iter disegnato dal commissario prefettizio e portato avanti dall'attuale Giunta con il Sindaco eletto Festa. Al di là delle posizioni politiche mutate nel tempo, la procedura di pre-dissesto vede il Comune avviato su un percorso di definitiva uscita dalla sofferenza finanziaria degli ultimi anni, con benefici attesi per la comunità locale e le future generazioni. La programmazione degli obiettivi strategici richiede, quindi, una maggiore attenzione e la capacità di formulare piani che siano non solo in linea con i vincoli finanziari, ma anche e soprattutto capaci di effettuare investimenti pluriennali al fine di migliorare l'offerta quali-quantitativa dei servizi pubblici e le politiche e i programmi di sviluppo del territorio.

2. I regolamenti interni

La fase di gestione commissariale è stata caratterizzata da un'intesa attività di definizione e messa a punto dei regolamenti interni. La regolamentazione degli aspetti della gestione finanziario-contabile e di controllo interno avvenuta, nel corso del 2019, attraverso l'approvazione, con delibere commissariali n. 77 del 16/05/2019 e n. 55 del 18/04/2019, rispettivamente del Regolamento di contabilità e del Regolamento dei controlli interni, rappresenta, in buona parte, l'accoglimento dei suggerimenti che, l'OIV, nell'esercizio del ruolo collaborativo di stimolo, fin dall'inizio del proprio incarico, ha offerto all'Amministrazione al fine di sfruttare le complementarietà tra l'attività di revisione contabile, valutazione dei risultato e controllo interno.

Il sistema integrato di controlli interni è ispirato al rispetto del principio di distinzione tra funzioni di indirizzo e compiti di gestione ed è finalizzato a fornire le informazioni utili in ordine alla regolarità degli atti e della gestione, oltre che al conseguimento della performance organizzativa. Esso è strutturato in: a) controllo strategico; b) controllo di gestione; c) controllo di regolarità amministrativa e contabile; d) controllo sugli equilibri di bilancio; e) controllo sulla qualità dei servizi erogati; f) valutazione della dirigenza; g) sistema di controllo per le società partecipate non quotate. L'OIV viene individuato tra i soggetti che, unitamente al Segretario Generale e ai Dirigenti e ai Responsabili dei Servizi, partecipano all'organizzazione dei controlli interni avvalendosi di un sistema informativo automatizzato e dei flussi documentali interni all'Ente.

Nell'ambito del sistema integrato dei controlli, viene specificatamente disciplinato il controllo di gestione atto a verificare lo stato di attuazione degli obiettivi del PEG e, attraverso l'analisi delle risorse acquisite e della comparazione tra i costi e la quantità e qualità dei servizi offerti, la funzionalità dell'organizzazione dell'Ente, l'efficacia, l'efficienza e il livello di economicità nell'attività di realizzazione degli obiettivi. Il controllo di gestione dovrà realizzarsi con il supporto del Servizio Finanziario e avvalendosi dei dati contabili ed extra-contabili trasmessi dai Responsabili dei Servizi. In tale sistema, l'OIV viene individuato come organismo dotato di piena autonomia funzionale che ha completo accesso agli atti e ai rispettivi sistemi informatizzati di gestione. In assenza del controllo di gestione, l'attività di valutazione sarà sempre carente delle informazioni sia sull'andamento dei procedimenti interni sia sull'esito degli stessi nei contesti ove l'Ente opera e interagisce con utenti, cittadini e tutti gli attori portatori di interessi.

Nella previsione regolamentare si coglie, quindi, la trasposizione delle raccomandazioni rivolte dall'OIV all'Amministrazione durante tutto l'arco del proprio mandato riguardo alla necessità di dotarsi di strumenti adeguati al fine della verifica delle attività e dei processi decisionali nonché di adeguati strumenti informativi. La regolamentazione degli aspetti fondamentali dell'organizzazione interna dell'Ente, avvenuta precipuamente nella fase di gestione commissariale, va sicuramente considerata di rilevanza significativa e l'auspicio è una puntuale, concreta applicazione per il futuro.

3. La carenza degli organici

All intermittenza occorsa sul piano politico ha corrisposto una continua trasformazione degli organici dirigenziali, che si sono drasticamente ridotti a causa del fisiologico turnover organizzativo e a causa di una più strutturale carenza di personale dovuta alle limitazioni delle facoltà assunzionali e al contenimento delle spese imposte dalle recenti normative in merito alla gestione finanziaria.

Come già sottolineato in precedenza, il personale dirigenziale è attualmente carente e inadeguato a sostenere i carichi di lavoro, la complessità delle mansioni e la responsabilità civile, amministrativa e di risultato ex art. 21 Decreto Legislativo n. 165/2001 che ne deriva. In entrambe le annualità prese in esame, i dirigenti sono stati coinvolti in più settori e servizi dovendo affrontare rischi e operazioni complesse legate alla gestione di contratti e processi in ambiti di governo multi-livello. L'assegnazione delle deleghe riflette, rispetto al precedente biennio considerato, una maggiore capacità dell'Ente di valutare i fabbisogni di personale in presenza di vincoli di spesa, con una direzione in grado di padroneggiare in maniera più adeguata i processi organizzativi e gestionali.

Al fine di prevenire disfunzioni ed un cattivo utilizzo delle risorse umane in servizio, nonché una errata utilizzazione delle diverse tipologie contrattuali di lavoro, il Dipartimento della Funzione pubblica richiama le amministrazioni ad adottare, in un'ottica non solo formale ma di attenta gestione, i documenti di programmazione sul personale quali la programmazione triennale dei fabbisogni - prevista obbligatoriamente dall'articolo 39 della legge n. 449 del 1997 e dall'articolo 91 del decreto legislativo n. 267 del 2000, per gli enti locali — e le dotazioni organiche.

Nella riforma del T.U. delle leggi sul pubblico impiego contenuta nel D.Lgs. n. 75/2017 la dotazione organica rappresenta la conseguenza delle scelte compiute dalle Amministrazioni nel piano del fabbisogno. Tale documento, avente valenza triennale, continua ad essere obbligatoriamente allegato al DUP, al fine dell'approvazione da parte del Consiglio Comunale. Sulla base delle nuove regole dettate dalla riforma, l'organizzazione degli uffici deve innanzitutto essere conforme al piano triennale del fabbisogno, essere contenuta nei documenti previsti dall'ordinamento dell'ente, razionalizzarne i costi, realizzare la migliore utilizzazione del personale pubblico anche attraverso l'ottimale distribuzione delle risorse umane, garantendo al contempo pari opportunità tutela e formazione, e tenendo conto delle "risorse qualificate sulla base della spesa per il personale in servizio" e di "quelle connesse alle facoltà assunzionali" dell'ente.

Nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale, l'attività di supporto dell'OIV al riassetto organizzativo dell'Ente, dapprima, caratterizzata dalla proposta metodologica per la determinazione delle retribuzioni di posizione dei dirigenti e la graduazione delle posizioni organizzative e delle alte professionalità, nel biennio 2018-2019 è proseguita con la "pesatura"degli incarichi di posizione organizzativa ai fini della determinazione delle retribuzioni di posizione e di risultato. Tale lavoro è confluito nel Regolamento per l'attribuzione delle posizioni organizzative e delle alte professionalità approvato con delibera commissariale n. 80 del 16/05/2019 che disciplina, peraltro, tipologia e funzione degli incarichi e procedure per l'individuazione, conferimento e revoca. Tale Regolamento rappresenta un importante tassello nel riassetto delle funzioni, degli incarichi e delle responsabilità da orientare sempre di più verso l'attuazione concreta di logiche di risultato, con una migliore utilizzazione delle risorse umane e garantendo, al contempo, il contenimento del costo del lavoro entro i vincoli di finanza pubblica.

Proprio sul fronte della valutazione dei risultati, l'OIV sottolinea la necessità da parte dei dirigenti di predisporre le attività di verifica delle performance del personale assegnato ai servizi di loro secondo l'impostazione del nuovo sistema in vigore. Tale sistema è

predisposto per garantire la complementarietà tra le misurazioni delle performance individuali e la valutazione del rendimento delle squadre e dei servizi in vista di un più efficace e efficiente funzionamento della macchina amministrativa. Inoltre, il sistema è predisposto a supportare la programmazione dell'Ente in quanto prevede la partecipazione dei dirigenti e dei dipendenti al processo decisionale e di assegnazione degli obiettivi, garantendo flessibilità nella gestione e rimodulazione delle risorse umane durante l'esercizio.

L'OIV richiama, quindi, l'attenzione del Segretario Generale e dei dirigenti tutti sulla necessità di applicare il nuovo sistema di valutazione a tutto il personale dell'Ente e di associare la distribuzione dei premi di produttività alla effettiva verifica delle prestazioni dei dipendenti e principalmente dei risultati ottenuti sul fronte dei servizi e dei programmi pubblici. Per una corretta corresponsione e distribuzione del trattamento economico accessorio, le procedure di misurazione e valutazione delle performance stabilite, in attuazione dei principi di cui al del D.lgs. 150/2009, dovranno seguire le disposizioni contenute nel nuovo sistema strutturato "a cascata" per la valutazione della performance organizzativa ed individuale dei dirigenti, delle posizioni organizzative e dei dipendenti.

Le valutazioni delle performance organizzative e dirigenziali, annualità 2018

Schede di Valutazione del Dirigente dott. Gianluigi Marotta, anno 2018

Settore III Risorse Finanziarie, Istruzione, Cultura DIRIGENTE dott. Gianluigi Marotta	
SCHEDA DI VALUTAZIONE N.1	
Performance del settore grado di raggiungimento degli obiettivi	
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 85% e 100%	punti 60
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 70% e 84%	punti 45
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 50% e 69%	punti 30
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 30% e 49%	punti 15
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è inferiore al 30%	punti 0
Risultato raggiunto	**45**

SCHEDA DI VALUTAZIONE N.2	
Contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi	
Il contributo individuale è stato molto rilevante	punti 30
Il contributo individuale è stato rilevante	punti 20
Il contributo individuale è stato limitato	punti 10
Il contributo individuale è stato non significativo	punti 0
Risultato raggiunto	**30**

SCHEDA DI VALUTAZIONE N.3	
Competenze e comportamenti organizzativi	
è un punto di forza	punti 30
soddisfa i requisiti	punti 20
necessita di miglioramento	punti 10
è un punto di debolezza	punti 0
Risultato raggiunto	**30**

Scheda di sintesi della valutazione della performance individuale	
Dimensioni di valutazione	**Variazione punteggi**
Valutazione della performance della u.o. di diretta responsabilità con riferimento al PEG e al PDO del settore	da 0 a 60
Valutazione del contributo assicurato alla performance di tutto l'ente	da 0 a 30
Valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi	da 0 a 30
Punteggio totale	**105**

Settore VI ASSETTO E SVILUPPO DEL TERRITORIO DIRIGENTE dott. Gianluigi Marotta	
SCHEDA DI VALUTAZIONE N.1	
Performance del settore grado di raggiungimento degli obiettivi	
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 85% e 100%	punti 60
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 70% e 84%	punti 45
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 50% e 69%	punti 30
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 30% e 49%	punti 15
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è inferiore al 30%	punti 0
Risultato raggiunto	**45**

SCHEDA DI VALUTAZIONE N.2	
Contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi	
Il contributo individuale è stato molto rilevante	punti 30
Il contributo individuale è stato rilevante	punti 20
Il contributo individuale è stato limitato	punti 10
Il contributo individuale è stato non significativo	punti 0
Risultato raggiunto	**30**

SCHEDA DI VALUTAZIONE N.3	
Competenze e comportamenti organizzativi	
è un punto di forza	punti 30
soddisfa i requisiti	punti 20
necessita di miglioramento	punti 10
è un punto di debolezza	punti 0
Risultato raggiunto	**30**

Scheda di sintesi della valutazione della performance individuale	
Dimensioni di valutazione	**Variazione punteggi**
Valutazione della performance della u.o. di diretta responsabilità con riferimento al PEG e al PDO del settore	da 0 a 60
Valutazione del contributo assicurato alla performance di tutto l'ente	da 0 a 30
Valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi	da 0 a 30
Punteggio totale	**105**

VALUTAZIONE RISULTATO ESERCIZIO 2018	Punteggio totale
Settore III Risorse Finanziarie, Istruzione, Cultura DIRIGENTE dott. Gianluigi Marotta	105
Settore VI ASSETTO E SVILUPPO DEL TERRITORIO DIRIGENTE dott. Gianluigi Marotta	105
	105

Il punteggio raggiunto dal Dirigente Gianluigi Marotta è superiore a 90 punti. A questo risultato corrisponde la liquidazione dell'indennità massima prevista.

Schede di Valutazione del Comandante dott. Michele Arvonio, anno 2018

Settore VII Polizia Municipale COMANDANTE dott. Michele Arvonio	
SCHEDA DI VALUTAZIONE N.1	
Performance del settore grado di raggiungimento degli obiettivi	
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 85% e 100%	punti 60
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 70% e 84%	punti 45
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 50% e 69%	punti 30
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 30% e 49%	punti 15
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è inferiore al 30%	punti 0
Risultato raggiunto	**45**

SCHEDA DI VALUTAZIONE N.2	
Contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi	
Il contributo individuale è stato molto rilevante	punti 30
Il contributo individuale è stato rilevante	punti 20
Il contributo individuale è stato limitato	punti 10
Il contributo individuale è stato non significativo	punti 0
Risultato raggiunto	**30**

SCHEDA DI VALUTAZIONE N.3	
Competenze e comportamenti organizzativi	
è un punto di forza	punti 30
soddisfa i requisiti	punti 20
necessita di miglioramento	punti 10
è un punto di debolezza	punti 0
Risultato raggiunto	**30**

Scheda di sintesi della valutazione della performance individuale	
Dimensioni di valutazione	**Variazione punteggi**
Valutazione della performance della u.o. di diretta responsabilità con riferimento al PEG e al PDO del settore	da 0 a 60
Valutazione del contributo assicurato alla performance di tutto l'ente	da 0 a 30
Valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi	da 0 a 30
Punteggio totale	**105**

Servizio Strategico Politiche Abitative COMANDANTE dott. Michele Arvonio	
SCHEDA DI VALUTAZIONE N.1	
Performance del settore grado di raggiungimento degli obiettivi	
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 85% e 100%	punti 60
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 70% e 84%	punti 45
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 50% e 69%	punti 30
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 30% e 49%	punti 15
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è inferiore al 30%	punti 0
Risultato raggiunto	**45**

SCHEDA DI VALUTAZIONE N.2	
Contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi	
Il contributo individuale è stato molto rilevante	punti 30
Il contributo individuale è stato rilevante	punti 20
Il contributo individuale è stato limitato	punti 10
Il contributo individuale è stato non significativo	punti 0
Risultato raggiunto	**30**

SCHEDA DI VALUTAZIONE N.3	
Competenze e comportamenti organizzativi	
è un punto di forza	punti 30
soddisfa i requisiti	punti 20
necessita di miglioramento	punti 10
è un punto di debolezza	punti 0
Risultato raggiunto	**30**

Scheda di sintesi della valutazione della performance individuale	
Dimensioni di valutazione	**Variazione punteggi**
Valutazione della performance della u.o. di diretta responsabilità con riferimento al PEG e al PDO del settore	da 0 a 60
Valutazione del contributo assicurato alla performance di tutto l'ente	da 0 a 30
Valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi	da 0 a 30
Punteggio totale	**105**

VALUTAZIONE RISULTATO ESERCIZIO 2018	Punteggio totale
Settore VII Polizia Municipale COMANDANTE dott. Michele Arvonio	**105**
Servizio Strategico Politiche Abitative COMANDANTE dott. Michele Arvonio	**105**
	105

Il punteggio raggiunto dal Comandante Michele Arvonio è superiore a 90 punti. A questo risultato corrisponde la liquidazione dell'indennità massima prevista.

Schede di Valutazione del Dirigente ing. Luigi Cicalese, anno 2018

Settore IV Tutela ambientale e Gestione del Patrimonio dell'Ente DIRIGENTE ing. Luigi Angelo Maria Cicalese	
SCHEDA DI VALUTAZIONE N.1	
Performance del settore grado di raggiungimento degli obiettivi	
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 85% e 100%	punti 60
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 70% e 84%	punti 45
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 50% e 69%	punti 30
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 30% e 49%	punti 15
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è inferiore al 30%	punti 0
Risultato raggiunto	**45**

SCHEDA DI VALUTAZIONE N.2	
Contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi	
Il contributo individuale è stato molto rilevante	punti 30
Il contributo individuale è stato rilevante	punti 20
Il contributo individuale è stato limitato	punti 10
Il contributo individuale è stato non significativo	punti 0
Risultato raggiunto	**30**

SCHEDA DI VALUTAZIONE N.3	
Competenze e comportamenti organizzativi	
è un punto di forza	punti 30
soddisfa i requisiti	punti 20
necessita di miglioramento	punti 10
è un punto di debolezza	punti 0
Risultato raggiunto	**30**

Scheda di sintesi della valutazione della performance individuale	
Dimensioni di valutazione	**Variazione punteggi**
Valutazione della performance della u.o. di diretta responsabilità con riferimento al PEG e al PDO del settore	da 0 a 60
Valutazione del contributo assicurato alla performance di tutto l'ente	da 0 a 30
Valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi	da 0 a 30
Punteggio totale	**105**

Settore V Lavori Pubblici ed Infrastrutture DIRIGENTE ing. Luigi Angelo Maria Cicalese	
SCHEDA DI VALUTAZIONE N.1	
Performance del settore grado di raggiungimento degli obiettivi	
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 85% e 100%	punti 60
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 70% e 84%	punti 45
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 50% e 69%	punti 30
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 30% e 49%	punti 15
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è inferiore al 30%	punti 0
Risultato raggiunto	**45**

SCHEDA DI VALUTAZIONE N.2	
Contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi	
Il contributo individuale è stato molto rilevante	punti 30
Il contributo individuale è stato rilevante	punti 20
Il contributo individuale è stato limitato	punti 10
Il contributo individuale è stato non significativo	punti 0
Risultato raggiunto	**30**

SCHEDA DI VALUTAZIONE N.3	
Competenze e comportamenti organizzativi	
è un punto di forza	punti 30
soddisfa i requisiti	punti 20
necessita di miglioramento	punti 10
è un punto di debolezza	punti 0
Risultato raggiunto	**30**

Scheda di sintesi della valutazione della performance individuale	
Dimensioni di valutazione	**Variazione punteggi**
Valutazione della performance della u.o. di diretta responsabilità con riferimento al PEG e al PDO del settore	da 0 a 60
Valutazione del contributo assicurato alla performance di tutto l'ente	da 0 a 30
Valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi	da 0 a 30
Punteggio totale	**105**

VALUTAZIONE RISULTATO ESERCIZIO 2018	**Punteggio totale**
Settore IV Tutela ambientale e Gestione del Patrimonio dell'Ente DIRIGENTE ing. Luigi Angelo Maria Cicalese	**105**
Settore V Lavori Pubblici ed Infrastrutture DIRIGENTE ing. Luigi Angelo Maria Cicalese	**105**
	105

Il punteggio raggiunto dal Dirigente ing. Luigi Angelo Maria Cicalese è superiore a 90 punti. A questo risultato corrisponde la liquidazione dell'indennità massima prevista.

Le valutazioni delle performance organizzative e dirigenziali, annualità 2019

Schede di Valutazione del Dirigente dott. Gianluigi Marotta, anno 2019

Settore III Risorse Finanziarie, Istruzione, Cultura DIRIGENTE dott. Gianluigi Marotta	
SCHEDA DI VALUTAZIONE N.1	
Performance del settore grado di raggiungimento degli obiettivi	
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 85% e 100%	punti 60
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 70% e 84%	punti 45
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 50% e 69%	punti 30
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 30% e 49%	punti 15
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è inferiore al 30%	punti 0
Risultato raggiunto	**60**

SCHEDA DI VALUTAZIONE N.2	
Contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi	
Il contributo individuale è stato molto rilevante	punti 30
Il contributo individuale è stato rilevante	punti 20
Il contributo individuale è stato limitato	punti 10
Il contributo individuale è stato non significativo	punti 0
Risultato raggiunto	**30**

SCHEDA DI VALUTAZIONE N.3	
Competenze e comportamenti organizzativi	
è un punto di forza	punti 30
soddisfa i requisiti	punti 20
necessita di miglioramento	punti 10
è un punto di debolezza	punti 0
Risultato raggiunto	**30**

Scheda di sintesi della valutazione della performance individuale	
Dimensioni di valutazione	**Variazione punteggi**
Valutazione della performance della u.o. di diretta responsabilità con riferimento al PEG e al PDO del settore	da 0 a 60
Valutazione del contributo assicurato alla performance di tutto l'ente	da 0 a 30
Valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi	da 0 a 30
Punteggio totale	**120**

Settore VI ASSETTO E SVILUPPO DEL TERRITORIO DIRIGENTE dott. Gianluigi Marotta	
SCHEDA DI VALUTAZIONE N.1	
Performance del settore grado di raggiungimento degli obiettivi	
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 85% e 100%	punti 60
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 70% e 84%	punti 45
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 50% e 69%	punti 30
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 30% e 49%	punti 15
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è inferiore al 30%	punti 0
Risultato raggiunto	**60**

SCHEDA DI VALUTAZIONE N.2	
Contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi	
Il contributo individuale è stato molto rilevante	punti 30
Il contributo individuale è stato rilevante	punti 20
Il contributo individuale è stato limitato	punti 10
Il contributo individuale è stato non significativo	punti 0
Risultato raggiunto	**30**

SCHEDA DI VALUTAZIONE N.3	
Competenze e comportamenti organizzativi	
è un punto di forza	punti 30
soddisfa i requisiti	punti 20
necessita di miglioramento	punti 10
è un punto di debolezza	punti 0
Risultato raggiunto	**30**

Scheda di sintesi della valutazione della performance individuale	
Dimensioni di valutazione	**Variazione punteggi**
Valutazione della performance della u.o. di diretta responsabilità con riferimento al PEG e al PDO del settore	da 0 a 60
Valutazione del contributo assicurato alla performance di tutto l'ente	da 0 a 30
Valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi	da 0 a 30
Punteggio totale	**120**

VALUTAZIONE RISULTATO ESERCIZIO 2019	Punteggio totale
Settore III Risorse Finanziarie, Istruzione, Cultura DIRIGENTE dott. Gianluigi Marotta	120
Settore VI ASSETTO E SVILUPPO DEL TERRITORIO DIRIGENTE dott. Gianluigi Marotta	120
	120

Il punteggio raggiunto dal Dirigente Gianluigi Marotta è superiore a 90 punti. A questo risultato corrisponde la liquidazione dell'indennità massima prevista.

Schede di Valutazione del Comandante dott. Michele Arvonio, anno 2019

Settore VII Polizia Municipale COMANDANTE dott. Michele Arvonio	
SCHEDA DI VALUTAZIONE N.1	
Performance del settore grado di raggiungimento degli obiettivi	
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 85% e 100%	punti 60
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 70% e 84%	punti 45
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 50% e 69%	punti 30
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 30% e 49%	punti 15
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è inferiore al 30%	punti 0
Risultato raggiunto	**60**

SCHEDA DI VALUTAZIONE N.2	
Contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi	
Il contributo individuale è stato molto rilevante	punti 30
Il contributo individuale è stato rilevante	punti 20
Il contributo individuale è stato limitato	punti 10
Il contributo individuale è stato non significativo	punti 0
Risultato raggiunto	**30**

SCHEDA DI VALUTAZIONE N.3	
Competenze e comportamenti organizzativi	
è un punto di forza	punti 30
soddisfa i requisiti	punti 20
necessita di miglioramento	punti 10
è un punto di debolezza	punti 0
Risultato raggiunto	**30**

Scheda di sintesi della valutazione della performance individuale	
Dimensioni di valutazione	**Variazione punteggi**
Valutazione della performance della u.o. di diretta responsabilità con riferimento al PEG e al PDO del settore	da 0 a 60
Valutazione del contributo assicurato alla performance di tutto l'ente	da 0 a 30
Valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi	da 0 a 30
Punteggio totale	**120**

Servizio Strategico Politiche Abitative COMANDANTE dott. Michele Arvonio	
SCHEDA DI VALUTAZIONE N.1	
Performance del settore grado di raggiungimento degli obiettivi	
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 85% e 100%	punti 60
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 70% e 84%	punti 45
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 50% e 69%	punti 30
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 30% e 49%	punti 15
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è inferiore al 30%	punti 0
Risultato raggiunto	**60**

SCHEDA DI VALUTAZIONE N.2	
Contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi	
Il contributo individuale è stato molto rilevante	punti 30
Il contributo individuale è stato rilevante	punti 20
Il contributo individuale è stato limitato	punti 10
Il contributo individuale è stato non significativo	punti 0
Risultato raggiunto	**30**

SCHEDA DI VALUTAZIONE N.3	
Competenze e comportamenti organizzativi	
è un punto di forza	punti 30
soddisfa i requisiti	punti 20
necessita di miglioramento	punti 10
è un punto di debolezza	punti 0
Risultato raggiunto	**30**

Scheda di sintesi della valutazione della performance individuale	
Dimensioni di valutazione	**Variazione punteggi**
Valutazione della performance della u.o. di diretta responsabilità con riferimento al PEG e al PDO del settore	da 0 a 60
Valutazione del contributo assicurato alla performance di tutto l'ente	da 0 a 30
Valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi	da 0 a 30
Punteggio totale	**120**

VALUTAZIONE RISULTATO ESERCIZIO 2019	**Punteggio totale**
Settore VII Polizia Municipale COMANDANTE dott. Michele Arvonio	**120**
Servizio Strategico Politiche Abitative COMANDANTE dott. Michele Arvonio	**120**
	120

Il punteggio raggiunto dal Comandante Michele Arvonio è superiore a 90 punti. A questo risultato corrisponde la liquidazione dell'indennità massima prevista.

Schede di Valutazione del Dirigente ing. Luigi Cicalese, anno 2019

Settore V Lavori Pubblici ed Infrastrutture DIRIGENTE ing. Luigi Angelo Maria Cicalese	
SCHEDA DI VALUTAZIONE N.1	
Performance del settore grado di raggiungimento degli obiettivi	
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 85% e 100%	punti 60
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 70% e 84%	punti 45
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 50% e 69%	punti 30
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 30% e 49%	punti 15
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è inferiore al 30%	punti 0
Risultato raggiunto	**60**

SCHEDA DI VALUTAZIONE N.2	
Contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi	
Il contributo individuale è stato molto rilevante	punti 30
Il contributo individuale è stato rilevante	punti 20
Il contributo individuale è stato limitato	punti 10
Il contributo individuale è stato non significativo	punti 0
Risultato raggiunto	**30**

SCHEDA DI VALUTAZIONE N.3	
Competenze e comportamenti organizzativi	
è un punto di forza	punti 30
soddisfa i requisiti	punti 20
necessita di miglioramento	punti 10
è un punto di debolezza	punti 0
Risultato raggiunto	**30**

Scheda di sintesi della valutazione della performance individuale	
Dimensioni di valutazione	**Variazione punteggi**
Valutazione della performance della u.o. di diretta responsabilità con riferimento al PEG e al PDO del settore	da 0 a 60
Valutazione del contributo assicurato alla performance di tutto l'ente	da 0 a 30
Valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi	da 0 a 30
Punteggio totale	**120**

Settore IV Tutela amb. e Gestione del Patr. dell'Ente DIR. ing. Luigi Angelo Maria Cicalese	
SCHEDA DI VALUTAZIONE N.1	
Performance del settore grado di raggiungimento degli obiettivi	
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 85% e 100%	punti 60
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 70% e 84%	punti 45
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 50% e 69%	punti 30
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 30% e 49%	punti 15
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è inferiore al 30%	punti 0
Risultato raggiunto	**60**

SCHEDA DI VALUTAZIONE N.2	
Contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi	
Il contributo individuale è stato molto rilevante	punti 30
Il contributo individuale è stato rilevante	punti 20
Il contributo individuale è stato limitato	punti 10
Il contributo individuale è stato non significativo	punti 0
Risultato raggiunto	**30**

SCHEDA DI VALUTAZIONE N.3	
Competenze e comportamenti organizzativi	
è un punto di forza	punti 30
soddisfa i requisiti	punti 20
necessita di miglioramento	punti 10
è un punto di debolezza	punti 0
Risultato raggiunto	**30**

Scheda di sintesi della valutazione della performance individuale	
Dimensioni di valutazione	**Variazione punteggi**
Valutazione della performance della u.o. di diretta responsabilità con riferimento al PEG e al PDO del settore	da 0 a 60
Valutazione del contributo assicurato alla performance di tutto l'ente	da 0 a 30
Valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi	da 0 a 30
Punteggio totale	**120**

VALUTAZIONE RISULTATO ESERCIZIO 2019	Punteggio totale
Settore V Lavori Pubblici ed Infrastrutture DIRIGENTE ing. Luigi Angelo Maria Cicalese	**120**
Settore IV Tutela amb. e Gestione del Patr. dell'Ente DIR. ing. Luigi Angelo Maria Cicalese	**120**
	120

Il punteggio raggiunto dal Dirigente ing. Luigi Angelo Maria Cicalese è superiore a 90 punti. A questo risultato corrisponde la liquidazione dell'indennità massima prevista.