

## 4- Risultati individuali dei responsabili di Area e del Segretario.

L'adozione e gestione del Piano della Performance non rappresenta l'intera attività gestionale del Comune di Costa Volpino nel 2014, ma nel quadro della programmazione dell'Ente bisogna tener conto anche degli obiettivi assegnati, unitamente alle risorse finanziarie ed umane, a ciascuna posizione dirigenziale con il Piano Esecutivo di Gestione.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ha effetto diretto sulla valutazione individuale dei dirigenti. Ai sensi dell'articolo 9 del decreto legislativo n. 150, infatti, la misurazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità ed al raggiungimento di specifici obiettivi individuali.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance introdotto nell'Amministrazione con deliberazione di Giunta Comunale n.100/2012 stabilisce che la "performance" individuale del personale con posizione organizzativa è determinata sulla base delle seguenti dimensioni ognuna con un peso differente:

|  |     |
|--|-----|
| performance generale del Comune                            | 5%  |
| obiettivi individuali                                      | 60% |
| competenze comportamentali                                 | 30% |
| capacità di differenziare la valutazione dei collaboratori | 5%  |

Dalla valutazione combinata di tali elementi si perviene ad una valutazione complessiva di sintesi della prestazione del singolo responsabile di area e del Segretario connessa all'aspetto gestionale, espressa in forma numerica come somma del punteggio attribuito alle tre dimensioni.

Vedi all.B

Allo scopo di procedere alla valutazione individuale, all'esito del monitoraggio finale, i dirigenti predispongono una relazione sull'attività svolta nel corso dell'anno, tesa ad illustrare il lavoro svolto e le motivazioni del mancato o parziale conseguimento degli obiettivi assegnati.

Vedi all. C

### **Validazione relazione sulla performance – esercizio 2014**

#### **Premesso che**

Il nucleo di valutazione, ha preso in esame la Relazione sulla performance predisposta dalla struttura tecnica di supporto di cui all' art.71 del regolamento degli uffici e dei servizi sulla base della reportistica delle P.O. e degli indirizzi preliminari e metodologici formulati dal nucleo di valutazione stesso.

#### **Preso atto che**

Il nucleo di valutazione ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno nella fattispecie, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi dal monitoraggio sul Piano delle Performance e sul PEG; della documentazione prodotta a supporto del processo di validazione e delle motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati nei verbali del nucleo.

#### **Convalida**

La presente relazione sulla performance 2014.

Il nucleo di valutazione :

30. LUG. 2015

A highly stylized, cursive handwritten signature in black ink, consisting of several large, overlapping loops and flourishes.

Dott. Giovanni Barberi Frandanisa

A cursive handwritten signature in black ink, featuring a prominent horizontal stroke at the bottom and several sweeping curves above it.

Dott. Ermanno Zendra