

NUCLEO DI VALUTAZIONE DEL COMUNE DI TORRI DI QUARTESOLO

VERBALE N. 1/2022

<u>OGGETTO</u> –	Validazione della relazione sulla performance 2021 e connesse determinazioni.
-------------------------	---

Sommario

1) Premessa.....	1
2) Il ciclo di gestione della performance e i titolari di posizione organizzativa del Comune di Torri di Quartesolo	2
3) La relazione sulla performance 2021	5
4) Correlazione tra la performance e la premialità	6
5) Il percorso valutativo secondo il nuovo SMVP e la validazione della Relazione.	7
6) La valutazione della performance individuale dei titolari di posizione organizzativa. I colloqui individuali.	8
7) La performance organizzativa	8
8) Conclusioni e validazione.	9

1) Premessa

Nel 2020 il Comune di Torri di Quartesolo si è dotato di un nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance (d'ora in poi **SMVP**), approvandolo con deliberazione della Giunta Comunale n. 160 in data 26/11/2020, dopo un attento confronto con i rappresentanti sindacali avviato sul testo licenziato dalla Giunta con deliberazione n. 98 in data 9/07/2020.

Alla suddetta disciplina, con deliberazione della Giunta Comunale n. 124 in data 2/12/2021, sono stati apportati modesti aggiustamenti, dettati dall'esperienza concreta maturata nella fase della sua prima attuazione, che comunque non ne hanno alterato l'impianto.

Con il nuovo SMVP è stato, tra l'altro, istituito il Nucleo di valutazione in composizione monocratica (d'ora in poi **NdV**) ed approvato lo schema di Relazione sulla performance secondo la struttura già utilmente sperimentata come documento conclusivo del ciclo della performance del 2019 e poi consolidata con la relazione sulla performance relativa all'esercizio 2020.

In attuazione delle nuove disposizioni, con decreto sindacale n. 17 in data 5/02/2021 l'incarico di unico componente del Nucleo di Valutazione in composizione monocratica è stato affidato al sottoscritto Dott. Mario De Vita, soggetto esterno all'Amministrazione Comunale, evitandosi così, come suggerito dall'ANAC, l'attribuzione di questa funzione al Segretario Comunale che, essendo investito del ruolo di RPCT (Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la

Trasparenza), per alcuni adempimenti non si troverebbe nella posizione di indipendenza e terzietà, richiesta per garantire oggettività di valutazione e azione.

Comunque, anche con il nuovo sistema il Segretario comunale continuerà a svolgere una parte importante nel processo di valutazione della performance, sia per la prevista azione di supporto a favore del NdV, sia per le specifiche competenze che per legge è chiamato ad espletare nel coordinamento dei responsabili di area, ai quali nel ciclo di gestione della performance è assegnata la posizione di primi interlocutori dell'Amministrazione Comunale.

In proposito, peraltro, è giusto sottolineare che, causa i vari avvicendamenti alla titolarità della Segreteria comunale che si sono registrati nel 2021¹, con connessa limitata disponibilità dei vari segretari incaricati a scavalco, queste funzioni di supporto, nel corso del 2021, sono state adeguatamente assicurate dalla responsabile dell'ufficio personale, dott.ssa Stefania Pizzato, e dal Vice Segretario, dott. Marco Plechero.

2) Il ciclo di gestione della performance e i titolari di posizione organizzativa del Comune di Torri di Quartesolo

Secondo l'impostazione più corretta, che trae il suo fondamento dall'impianto normativo dedicato alla materia (nel caso specifico, art. 4 del D.Lgs. n. 150/2009), il ciclo di gestione della performance è articolato nelle seguenti fasi

- a) programmazione, definizione e assegnazione annuale degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei risultati attesi e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente;
- b) collegamento tra gli obiettivi e le risorse assegnate con il Piano esecutivo di gestione (PEG);
- c) monitoraggio ed eventuale correzione, in corso di esercizio, degli obiettivi assegnati e dei risultati attesi, attraverso un periodico sistema di report aggiornato dai titolari di posizione organizzativa;
- d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di controllo interni ed esterni, agli organi di indirizzo politico-amministrativo, nonché ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Anche nel 2021 la fase della programmazione e, più in generale, l'intero ciclo della performance è stato pesantemente condizionato dall'emergenza epidemiologica determinata dalla pandemia da Covid 19, i cui effetti sui sistemi economici ed amministrativi sono stati di notevole impatto.

¹ Nel corso del 2021, nell'esercizio delle funzioni di Segretario Comunale si sono avvicendati:

- il Dr. Massimo Candia	dal 12.01.2021 al 07.07.2021	In convenzione con i Comuni di Porto Viro (RO) e Povegliano (TV)
- il Dr. Marco Plechero	dal 08.07.2021 al 07.11.2021	Vicesegretario
- il Dr. Angelo Macchia	dal 12.11.2021 al 05.12.2021	Reggente a scavalco
- il Dr. Giuseppe Sparacio	il giorno 10.12.2021	Reggente a scavalco
- Il Dr. Stefano Fusco	dal 13.12.2021 al 31.12.2021	Reggente a scavalco

Come già avvenuto nel 2020, l'Amministrazione ha deciso di scindere l'approvazione del PEG (Piano esecutivo di gestione) in due fasi:

- la prima, perfezionata con la deliberazione della Giunta Comunale n. 5 in data 19/01/2021, con la quale sono stati assegnati i vari capitoli di spesa e di entrata ai titolari di Posizione organizzativa (PO), con attribuzione delle funzioni dirigenziali;
- la seconda, perfezionata con la deliberazione della Giunta Comunale n. 35 del 16/03/2021, adottata per l'approvazione del Piano della Performance 2021-2023 e del Piano dettagliato degli obiettivi (PDO) 2021.

Comunque la struttura operativa del Comune, nelle sue varie articolazioni, fin dall'inizio dell'esercizio ha sempre lavorato per obiettivi, provenienti da varie fonti programmatiche:

- a) il Piano della performance 2020, per le attività non esaurite o aggiornate al 2021;
- b) la Sezione operativa del DUP 2021-2023;
- c) lo stesso PEG, come detto approvato già il 19 gennaio 2021.

Nell'arco dei dodici mesi, poi, gli indirizzi e gli obiettivi programmatici forniti con i documenti prima richiamati sono stati modificati ed integrati, sia con varie delibere di indirizzo approvate dalla Giunta Comunale che con diverse variazioni al bilancio e al PEG.

Per completezza si elencano le une e le altre:

A) deliberazioni di indirizzo della Giunta Comunale

- Nr. 6 del 19.01.2021 – indirizzo per nomina nucleo valutazione
- Nr. 10 del 26.01.2021 – indirizzo per programma iniziative ed eventi culturali – gennaio – marzo 2021
- Nr. 20 del 09.02.2021 – indirizzi per la contrattazione decentrata
- Nr. 23 del 23.02.2021 – atto di indirizzo per avviso pubblico “educare in comune” per finanziamento progetto contrasto alla povertà educativa
- Nr. 32 del 09.03.2021 - indirizzo per programma iniziative ed eventi culturali – integrazione gennaio marzo 2021
- Nr. 40 del 25.03.2021 - indirizzo per programma iniziative ed eventi culturali aprile giugno 2021
- Nr. 48 del 20.04.2021 – indirizzi per applicazione e determinazione sanzioni art. 34 c. 2 DPR 380/01
- Nr. 72 del 22.06.2021 - indirizzo per programma iniziative ed eventi culturali luglio – settembre 2021
- Nr. 74 del 29.06.2021 – sdemanializzazione di parte del patrimonio librario – indirizzi
- Nr. 87 del 13.08.2021 – indirizzi in merito agli accessi alla biblioteca a seguito introduzione “green pass”
- Nr. 91 del 24.08.2021 – indirizzi per determinazione quote a carico famiglie per servizi scolastici comunali a.s. 2021/2022
- Nr. 96 del 23.09.2021 – indirizzi per erogazione contributo regionale “Prendiamoci cura” a favore scuole dell'infanzia
- Nr. 98 del 23.09.2021 – indirizzi in materia di protezione civile

- Nr. 110 del 21.10.2021 – indirizzi per redazione PAESC integrato con piano provinciale qualità dell'aria
- Nr. 117 del 26.10.2021 – indirizzi in merito ad appalto nido integrato
- Nr. 122 del 25.11.2021 - indirizzo per programma iniziative ed eventi culturali dicembre 2021
- Nr. 128 del 02.12.2021 – atto di indirizzo per avviso pubblico individuazione ente del terzo settore per co – progettazione per sostegno anziani fragili
- Nr. 148 del 21.12.2021 – indirizzi in merito ad erogazione contributi alle associazioni del territorio.

B) Variazioni di bilancio approvate dal Consiglio Comunale

- Deliberazione nr. 7 del 16.03.2021 - variazione al bilancio 2021/2023
- Deliberazione nr. 11 del 29.04.2021 – variazione al bilancio 2021/2021
- Deliberazione nr. 21 del 30.07.2021 - variazione al bilancio 2021/2023
- Deliberazione nr. 38 del 21.10.2021 - variazione al bilancio 2021/2023
- Deliberazione nr. 47 del 25.11.2021 - variazione al bilancio 2021/2023

C) Variazioni di bilancio approvate dalla Giunta Comunale

- Deliberazione nr. 13 del 02.02.2021 – variazione al bilancio di cassa 2021
- Deliberazione nr. 25 del 02.03.2021 – riaccertamento ordinario e variazione di esigibilità anno 2021
- Deliberazione nr. 30 del 04.03.2021 - variazione al bilancio di cassa 2021
- Deliberazione nr. 31 del 04.03.2021 – variazione d'urgenza al bilancio 2021/2023
- Deliberazione nr. 53 del 11.05.2021 – variazione d'urgenza al bilancio 2021/2023
- Deliberazione nr. 73 del 29.06.2021 – variazione d'urgenza al bilancio 2021/2023

D) Variazioni al PEG approvate dalla Giunta Comunale

- Deliberazione nr. 36 del 16.03.2021 – variazione al PEG 2021/2023
- Deliberazione nr. 49 del 29.04.2021 – variazione al PEG 2021/2023
- Deliberazione nr. 81 del 30.07.2021 – variazione al PEG 2021/2023
- Deliberazione nr. 109 del 21.10.2021 – variazione al PEG 2021/2023
- Deliberazione nr. 120 del 25.11.2021 – variazione al PEG 2021/2023

L'attività di programmazione e i successivi aggiustamenti sopra richiamati, sebbene non riepilogati in una deliberazione di aggiornamento del PDO e del Piano della performance, risultano ora compendati in modo ordinato nella Relazione finale sulla performance, di cui si parlerà nel successivo paragrafo, predisposta dai titolari di posizione organizzativa, ciascuno per l'area di propria competenza, come specificato nella tabella riassuntiva sotto riportata:

Area	Responsabile
Area 1 - Affari generali – risorse umane – servizi alla persona	Dott.ssa Stefania Pizzato
Area 2 – Ragioneria Tributi	Dott. Paolo Giuseppe Menon
Area 3 -Servizi al cittadino- attività produttive-servizi informatici	Dott. Marco Plechero
Area 4 - Edilizia privata / urbanistica – lavori pubblici – manutenzione patrimonio - ecologia	Arch. Roberto Grisolia
Area 5 – Polizia Locale	Comandante Paolo Bertozzo

3) La relazione sulla performance 2021

Come detto, a conclusione del ciclo di gestione, i titolari di Posizione Organizzativa (PO) hanno elaborato, ciascuno per la rispettiva area di responsabilità, la relazione sulla performance 2021, mantenendo per il terzo anno la nuova impostazione adottata per la prima volta con la Relazione sulla performance del 2019.

Conseguentemente, si è provveduto ad esporre in un unico documento, denominato **Relazione annuale sulla performance e sulla gestione relativa all'esercizio 2021 (d'ora in poi, anche solo "Relazione")**, sia i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati con il Piano della performance (come previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n.150/2009), sia tutte le ulteriori informazioni utili per le valutazioni "di efficacia dell'azione condotta", richieste dall'art. 151 del TU n. 267/2000 e dalle altre norme (art. 196 ss.) che lo stesso Testo Unico dedica agli esiti della gestione ⁽²⁾.

Così strutturata, la Relazione sulla performance e gestione 2021, ha recepito le indicazioni contenute nelle Linee Guida della Funzione Pubblica n. 4 (del novembre 2018), le quali pur non avendo, com'è noto, forza vincolante per i Comuni, forniscono comunque indirizzi qualificati e autorevoli, che con i necessari adattamenti all'organizzazione e all'ordinamento dell'Ente, alla fine sono risultati utili nella costruzione del documento.

⁽²⁾ In proposito va ricordato che la possibilità di mantenere una stretta correlazione tra il consuntivo e la suddetta relazione, oltre a rispondere a criteri di chiarezza e coerenza tra i documenti attraverso i quali l'ente rende conto dell'attività svolta durante l'esercizio concluso, è consigliata espressamente dal comma 1-bis del richiamato art. 10 del D.Lgs. n.150/2009, che riconosce agli enti locali la facoltà di unificare la Relazione sulla performance al rendiconto della gestione, di cui all'art. 227 del D.Lgs. n. 267/2000, che il Consiglio Comunale approva annualmente.

La suddetta Relazione, quindi, è andata oltre la disamina degli obiettivi del Piano della Performance, che essendo “selettivo” (per usare l’espressione della Funzione Pubblica), non copriva tutte le attività e tutti gli obiettivi, organizzativi e individuali, che hanno caratterizzato nel corso del 2021 la gestione dell’Amministrazione Comunale, sia nel suo complesso che nelle sue varie articolazioni.

Con la Relazione così concepita, dunque, si è voluto rappresentare l’intera performance dell’Ente e dei suoi attori e, a tal fine, per ciascuna delle aree in cui è articolata la struttura organizzativa del Comune, sono stati esposti:

1. una schematica analisi del contesto, con l’indicazione della struttura operativa e delle attività e dei servizi, sia di supporto che rivolti ai cittadini, assegnati all’Area;
2. la sintesi dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi previsti dal Piano della Performance approvato dalla Giunta Comunale, con le corrispondenti valutazioni di performance;
3. una tabella riassuntiva degli obiettivi operativi previsti dal Piano Dettagliato del Obiettivi (PDO), con la corrispondente indicazione dei risultati conseguiti;
4. i dati statistici maggiormente significativi per l’attività di competenza dell’Area.

E’ giusto sottolineare che, nonostante la sua ampiezza e consistenza, la Relazione appare impostata secondo uno schema seguito in modo uniforme da tutti i titolari di PO, con un’esposizione dei contenuti chiara ed accessibile anche ai non addetti ai lavori.

A tale riguardo giova rammentare che queste caratteristiche sono considerate particolarmente rilevanti dal legislatore che, all’art. 14, comma 4, lett. c), assegna all’organo di valutazione della performance (nel nostro caso il NdV) il compito di **validare la relazione** in oggetto a condizione che *“sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali”* (art. 14, comma 6, del D.Lgs. n.150/2009).

Come è stato giustamente osservato, però, la sintesi non deve andare a scapito della chiarezza e completezza della rappresentazione e sotto questo profilo la relazione, pur nella sua ampiezza, indubbiamente giustificata dalla complessità, eterogeneità e numerosità delle prestazioni e dei servizi erogati dal Comune, si presenta comunque *“chiara e di immediata comprensione”* per i cittadini e, quindi, soddisfa la condizione posta dalla norma sopra richiamata.

4) Correlazione tra la performance e la premialità

Per comprendere appieno la correlazione che, nel ciclo descritto dall’art. 4 del D.Lgs. n. 150/2009, intercorre tra la performance e l’utilizzo dei sistemi premianti, appare utile riportare il seguente stralcio delle Linee Guida della Funzione Pubblica n. 5, dicembre 2019 (pag. 13).

“Un ultimo aspetto sul quale si intende richiamare l’attenzione è la necessaria e chiara distinzione tra la fase di misurazione e quella di valutazione del raggiungimento di un obiettivo. Sovente, infatti, le due fasi sono gestite come contestuali e sostanzialmente coincidenti mentre, invece, si tratta di due momenti diversi che come tali devono essere trattati. In particolare, nella fase di misurazione si provvede a quantificare, nel modo più oggettivo possibile il valore effettivamente raggiunto/conseguito per ciascun indicatore utilizzato e a confrontarlo con il target precedentemente fissato, andando poi a calcolare il grado di raggiungimento di ciascun obiettivo.

Nella fase di valutazione, invece, si attribuisce un significato alla misurazione anche attraverso un'analisi degli scostamenti e delle evidenze rilevabili dell'eventuale mancato o parziale raggiungimento di un obiettivo. Questo significa, ad esempio, che a fronte di una misurazione che evidenzia un raggiungimento non completo di un obiettivo, il valutatore potrebbe successivamente stabilire, sulla base della suddetta analisi, che la valutazione sia comunque pienamente positiva in quanto lo scostamento risulta imputabile a fattori non controllabili dal valutato. ””

Nel nuovo SMVP di cui si è dotato il Comune di Torri di Quartesolo questi concetti e queste distinzioni appaiono ben delineate.

5) Il percorso valutativo secondo il nuovo SMVP e la validazione della Relazione.

In coerenza con la cornice normativa del D.Lgs. n. 150/2009, in base al nuovo SMVP, adottato e poi approvato dalla Giunta Comunale con i provvedimenti sopra richiamati, sono oggetto di misurazione e valutazione:

- a) la performance organizzativa, riferita all'Amministrazione Comunale nel suo complesso e alle unità organizzative in cui essa è articolata;
- b) la performance individuale, riferita al Segretario Comunale, ai dipendenti titolari di PO, con attribuzione delle funzioni dirigenziali, e a tutti gli altri dipendenti.

Gli ambiti di valutazione della performance organizzativa sono declinati all'art. 10 del SMVP, che riprende, con gli opportuni adattamenti, l'elencazione contenuta nell'art. 8 del citato D.Lgs 150/2009.

Per la performance individuale, invece, gli ambiti ai quali viene indirizzata la misurazione e valutazione vanno definiti, in estrema sintesi, considerando, da un lato, il raggiungimento degli obiettivi assegnati e, dall'altro lato, le competenze e i comportamenti organizzativi attraverso i quali si arriva ai risultati attesi, tenendo comunque presente che questi due ambiti assumono un peso diverso nella valutazione, a seconda della posizione occupata dal valutato.

La Relazione annuale sulla Performance evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi fissati con gli indirizzi e i documenti di programmazione.

E' quindi evidente che performance organizzativa e performance individuale sono strettamente correlate in tutte le fasi del ciclo, dal momento che solo l'azione programmata e coordinata degli individui consente il raggiungimento di risultati organizzativi.

Come ben si intende, la Relazione avendo ad oggetto la ragionata esposizione di dati oggettivamente misurabili, non si occupa dei comportamenti e delle competenze individuali che costituiscono una componente del processo di valutazione riferito al singolo dipendente.

Quindi, la validazione della Relazione, alla quale il Nucleo di valutazione provvede sulla base delle relazioni e delle informazioni fornite dai responsabili delle unità organizzative, ha lo scopo di esaminare ed accertare:

- la coerenza tra gli obiettivi indicati negli indirizzi e documenti di programmazione e quelli esposti nella Relazione;
- la corretta indicazione dei risultati realizzati rispetto ai risultati attesi;

- gli eventuali scostamenti tra gli obiettivi programmati e quelli attuati, individuandone nei limiti del possibile le cause, per chiarire in quale misura tali scostamenti dipendano da fattori esogeni, per usare l'espressione delle Linee guida N. 2 ⁽³⁾, cioè non controllabili dai soggetti ai quali erano stati assegnati gli obiettivi in tutto o in parte inferiori alle attese.

6) La valutazione della performance individuale dei titolari di posizione organizzativa. I colloqui individuali.

Si è detto nel precedente paragrafo che la Relazione sulla performance e, conseguentemente, la validazione di questo documento non si occupano dei comportamenti organizzativi dei dipendenti coinvolti nell'attuazione degli indirizzi e degli obiettivi assegnati, che sono presi in considerazione in un momento successivo, attraverso la valutazione della performance individuale.

Per i titolari di posizione organizzativa, quest'ultima fase del processo viene condotta dal Nucleo di Valutazione attraverso colloqui o confronti individuali, finalizzati a cogliere le eventuali difficoltà incontrate nel corso della gestione e a riflettere sulle possibili soluzioni alle criticità riscontrate sia nella gestione del ciclo della performance sia nei meccanismi e nelle metodiche previste dal SMVP.

Da questo contraddittorio emergeranno spunti di riflessione che favoriranno i correttivi e gli affinamenti utili a rendere sempre più razionale ed efficace la partecipazione attiva, da parte dei responsabili di area e loro collaboratori, all'elaborazione e alla gestione degli obiettivi programmatici pensati per rispondere in concreto alle attese dei cittadini e migliorare la qualità dei servizi offerti.

7) La performance organizzativa

Com'è noto la performance organizzativa è multidimensionale perché abbraccia vari ambiti, dettagliatamente descritti nell'art. 8 del D.Lgs. 150/2009 e nel nuovo SMVP sopra menzionato.

Finora la misurazione e valutazione della performance organizzativa è stata commisurata sull'attuazione dei programmi e dei progetti deliberati dagli organi di governo e sul conseguimento dei risultati che di tali programmi sono l'espressione concreta e tangibile.

Si tratta delle due dimensioni della performance dell'ente sicuramente di maggiore impatto ed importanza, che tuttavia non escludono gli altri ambiti.

Questi ultimi, però, per poter essere oggetto di valutazione (ad esempio la *customer satisfaction* o la valutazione partecipativa) devono essere valorizzati nei documenti programmatici con le previsioni di azione specifiche finalizzate a dare peso e consistenza ad aspetti della performance che vadano anche oltre gli ambiti tradizionalmente considerati.

Ancora per quest'anno, quindi, il NdV formulerà il proprio giudizio sulle due dimensioni della performance organizzativa sopra richiamate, nonché sull'attuazione del Piano per le pari opportunità, approvato dalla Giunta con deliberazione n. 64 del 9/12/2020.

⁽³⁾ Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - Ufficio per la valutazione della performance. Linee guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance. Ministeri. N. 2 Dicembre 2017.

8) Conclusioni e validazione.

Da tutto quanto precede il Nucleo di valutazione è in condizione di trarre le seguenti conclusioni:

1. come gli altri anni e, in particolare, come avvenuto durante il precedente esercizio, lo sforzo richiesto all'intera struttura organizzativa e a tutti i dipendenti che ne fanno parte è stato sicuramente intenso e duraturo a causa:
 - a) dell'impegno richiesto per fronteggiare la complessa e difficile situazione determinata dall'emergenza epidemiologica, che ha costretto, come già accaduto nel 2020, tutti i dipendenti ad affrontare notevoli difficoltà sia nell'organizzazione interna del lavoro, sia nell'erogazione dei servizi attesi dai cittadini, a cominciare da quelli riferiti ai bisogni primari ed essenziali delle persone con maggiori fragilità sociali o economiche;
 - b) della discontinuità dell'azione di coordinamento determinata dai ripetuti avvicendamenti nell'ufficio del Segretario Comunale, di cui si è detto sopra;
2. nonostante queste difficoltà di contesto, gli obiettivi programmati dall'Amministrazione con gli atti di indirizzo e i documenti richiamati nei precedenti paragrafi, sono stati realizzati o, quanto meno, avviati per la riconferma nel nuovo ciclo programmatico;
3. tutti gli scostamenti dai risultati attesi segnalati nella Relazione risultano motivati da circostanze esterne e non controllabili dai responsabili di area;
4. nel suo complesso, la Relazione appare chiara, completa e comprensibile e quindi può essere validata;
5. considerando il grado di attuazione degli obiettivi del Piano della performance e di quelli del PDO, nonché l'attuazione del Piano delle azioni positive finalizzate a garantire per l'anno 2021 le pari opportunità, approvato dalla Giunta con deliberazione n. 164 del 9/12/2020, la valutazione sulla performance organizzativa, misurata sui tre ambiti appena citati, è senz'altro positiva e collocabile nella soglia più alta prevista dal SMVP;
6. lo stesso giudizio può esprimersi per la performance individuale dei titolari di PO, per gli ambiti riferiti agli obiettivi del Piano della performance e agli obiettivi operativi assegnati alle aree di diretta responsabilità;
7. ai fini del riconoscimento dei premi correlati alla performance, gli esiti della presente validazione e dei giudizi sulla performance organizzativa e sulla performance individuale sopra riportati, verranno formalizzati e completati, nei tempi e modi previsti dal SMVP, con le apposite schede, che saranno riferite anche ai comportamenti organizzativi rilevanti per la performance individuale.

Dott. Mario De Vita