

COMUNE DI GARDONE RIVIERA
PROVINCIA DI BRESCIA

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Verbale del Nucleo di Valutazione per la Performance 2016

COMUNE DI GARDONE RIVIERA
PROVINCIA DI BRESCIA

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

All'Ill.mo Signor Sindaco
Alla On.le Giunta comunale
Al Revisore dei Conti
Alla Responsabile del Servizio
Finanziario
del Comune di GARDONE RIVIERA
(BS)
LORO SEDI

Verbale n. 1/2018

Gardone Riviera, 11/06/2018

Oggetto: Piano della performance, CONSIDERAZIONI GENERALI.

Il Nucleo di Valutazione del Comune di Gardone Riviera

Il piano delle performance è la specificazione gestionale dei programmi in cui si articola la relazione previsionale e programmatica annessa al bilancio di esercizio.

E quest'ultima è la traduzione del programma generale di mandato presentato dal capo dell'amministrazione al consiglio dell'ente locale ai sensi dell'art.46, comma 3, del d.lgs. 267/2000 e dei suoi aggiornamenti attuati mediante il piano generale di sviluppo ex art. 165, comma 7.

Il piano delle performance è quindi la trasposizione nella programmazione gestionale di superiori livelli di programmazione di bilancio e di pianificazione strategica. Il che è come dire che esso traduce in obiettivi i programmi della programmazione dovendo garantire coerenza e consequenzialità al relativo processo.

Da ciò si desume che per poter dire che un obiettivo è realizzabile occorre che siano rilevabili e misurabili gli indici del suo successo. Più propriamente, la preconditione per poter parlare sensatamente di obiettivi è la loro misurabilità.

“Obiettivo”, dunque, significa “insieme di azioni rilevabili e preordinate a un fine a sua volta rilevabile empiricamente e del quale è poi ammissibile misurare l'esito”.

La misurazione è uno degli elementi costitutivi dell'azione per obiettivi. Il risultato atteso può consistere nel mantenimento di uno standard consolidato e ritenuto ottimale o nel suo miglioramento; gli obiettivi si distinguono quindi in due grosse famiglie; obiettivi di mantenimento e obiettivi di miglioramento.

Gli obiettivi si differenziano anche in funzione del loro oggetto: che può essere, in primo luogo l'attività ordinaria dell'ente. Non certo in quanto tale, ma perché oggetto di miglioramento continuo o di mantenimento se in condizioni di eccellenza. Essi possono riguardare elementi particolarmente significativi per il programma di governo: si parla in questi casi di obiettivi strategici.

Un altro elemento che caratterizza l'ambito concettuale dell'azione per obiettivi: ha senso parlare di obiettivi soltanto se ne è ipotizzabile la realizzazione.

Una possibilità fisica e convenzionale: ossia fondata sull'esperienza perché incentrata sull'esecuzione e quindi sull'eseguibilità. In altri termini, un obiettivo è tale se realizzabile all'esito di un insieme preordinato di azioni possibili.

COMUNE DI GARDONE RIVIERA
PROVINCIA DI BRESCIA

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Il secondo: “azione”. Un’azione è un comportamento collocato in coordinate di spazio tempo. Insomma, un elemento del processo o del flusso tra una più vasta platea di accadimenti predefiniti ritenuti indispensabili per conseguire il risultato atteso. Ecco: un obiettivo è un risultato atteso, un’aspettativa, un esito voluto. Per conseguire il quale occorre intraprendere un insieme di azioni che, secondo l’esperienza, sono la preconditione della sua realizzazione.

Il terzo: “indicatore”. L’indicatore è l’evento che consente di decidere se una determinata azione è stata davvero svolta. L’indicatore è importante per definire almeno due accadimenti: l’ottenimento del risultato finale atteso e il compimento di ciascuna azione che ne è la preconditione di realizzazione. Convenzionalmente possiamo quindi parlare di “indicatori di risultato” e di “indicatori di fase”.

Gli indicatori sono veri e propri paradigmi: ossia termini di raffronto per decidere convenzionalmente se una determinata azione o un dato obiettivo sono stati realizzati.

Le modalità della misurazione sono molteplici: ciò significa che i risultati attesi possono essere riscontrati in più modi. Essenziale è che la verifica sia pensata e compiuta in termini convenzionalmente accettabili e accettati perché logicamente e aziendalmente possibili.

Annotazioni conclusive.

I contenuti del piano delle performance sono obiettivi gestionali. Obiettivi dal contenuto più o meno strategico, ma pur sempre obiettivi anche di mantenimento da tenere presente in caso di assenza di indicazioni per l’anno successivo, ovvero, riuscire ad aumentare la produttività e l’efficienza in assenza di indicazioni, migliorando rispetto all’anno precedente metodologie e risultati, anche a parità di strumenti a disposizione. In questo senso, il D.Lgs. 150/2009 che attua l’art. 4, comma 2, lett. B), della legge 4 marzo 2009, n.15 si pone in termini di continuità con il d.lgs. 267/2000 e in condizione di sostanziale omogeneità con la bozza della Carta delle autonomie di prossima adozione.

Un importante segmento della riforma della pubblica amministrazione ruota attorno alle performance la cui definizione è però molto poco performante. Con il risultato di ingenerare equivoci e incertezze interpretativo-applicative. Meglio sarebbe parlare sempre e comunque di “prestazione lavorativa”, di “grado di raggiungimento degli obiettivi”, di “comportamenti organizzativi”, di “ruolo”, di “competenze manageriali e di “pesatura degli obiettivi”, con il risultato di evitare di rincorrere concetti sfuggenti e spesso sovrapposti.

Tutta la disciplina del ciclo della performance vale per gli enti locali territoriali solo come espressione di principi. Ecco allora che per comprendere i reali contenuti della questione bisogna attendere l’approvazione del codice delle autonomie locali, al quale è demandata la necessità di assicurare coerenza all’intero sistema per renderlo effettivamente gestibile.

COMUNE DI GARDONE RIVIERA
PROVINCIA DI BRESCIA

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Gardone Riviera, 11/06/2018

**Deliberazione della Giunta comunale n. 69 del 30/06/2016 con oggetto
“Approvazione Piano esecutivo di gestione, triennio 2016/2018”**

Visti:

- 1) Criteri di valutazione posizioni organizzative;
- 2) Criteri di valutazione del personale schede di valutazione;
- 3) Fasce di merito (previste in sede di approvazione delle schede di valutazione);
- 4) Piano esecutivo di gestione. Anno 2016, con relativi allegati:

L'OIV evidenzia che l'attuazione dei procedimenti di monitoraggio interno ai fini della valutazione delle performance organizzative ed incentivi individuali per l'anno 2016 è avvenuta , anche per la esiguità del numero dei dipendenti, in occasioni saltuarie mediante colloqui individuali volti alla verifica della comprensione degli obiettivi assegnati alle aree funzionali ed alla rispondenza dell'azione amministrativa ai medesimi obiettivi, pur senza la prevista formalità ed anche attraverso l'espletamento dei controlli interni del segretario generale .

**RELAZIONI DEI RESPONSABILI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA
RELAZIONE SULLO STATO DI ATTUAZIONE DEL PIANO DELLE
PERFORMANCE RELATIVO ALL'ANNO 2016**

PREMESSA

La **Relazione sulle Performance** è il documento che rendiconta gli obiettivi contenuti nel Piano delle Performance, i risultati realizzati al 31 dicembre, articolati per obiettivi strategici ed operativi, definisce gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'Amministrazione e delle strutture.

La Relazione descrive le caratteristiche demografiche e socioeconomiche del territorio comunale ed espone gli elementi caratterizzanti l'ente comunale in termini di strutture organizzative, personale in servizio ed indicatori economico-finanziari.

Costituiscono inoltre un'appendice al documento gli esiti del processo di valutazione del personale dipendente, riportati in forma aggregata.

La Relazione sulle Performance ed i risultati del processo di valutazione dei dipendenti sono validati dal Nucleo di Valutazione, secondo quanto disposto dalla normativa vigente ed è condizione indispensabile per procedere all'erogazione del premio di risultato a dipendenti e dirigenti. Il premio di risultato viene erogato sulla base della valutazione della performance organizzativa ed individuale, mediante l'applicazione delle metodologie di valutazione riferite a dipendenti e dirigenti, precedentemente concordate con le rappresentanze sindacali.

INTRODUZIONE

Il Piano delle Performance, secondo l'art. 10 comma 1 del D.Lgs. 150/2009, è un documento programmatico triennale da adottare in coerenza con i contenuti ed il ciclo della programmazione

COMUNE DI GARDONE RIVIERA
PROVINCIA DI BRESCIA

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

finanziaria e di bilancio, che individua gli obiettivi strategici ed operativi e definisce gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'Amministrazione e delle strutture.

Il Comune di Gardone Riviera, seguendo il percorso determinato dal Regolamento di organizzazione ed ordinamento della Dirigenza ed in coerenza con le risorse umane e finanziarie a disposizione, nel 2015 ha approvato, con deliberazione della Giunta Comunale n. 13 del 05/02/2015 il ROUS.

Ora, il presente documento costituisce la Relazione sulla Performance e rendiconta, per ciascuno degli obiettivi contenuti nelle aree, i risultati realizzati al 31 dicembre 2016.

La presente Relazione sulla Performance sarà sottoposta alla validazione del Nucleo di Valutazione, secondo quanto disposto dalla vigente normativa e successivamente approvata dalla Giunta Comunale.

Verrà poi pubblicata sulla pagina "Trasparenza Valutazione e Merito" del sito internet dell'Ente.

La validazione da parte del Nucleo di Valutazione costituirà il presupposto per l'erogazione dei premi di risultato in favore del personale dipendente, sulla base della valutazione ottenuta da ciascuno.

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE AREA TECNICA- ANNO 2016

Come detto nel capitolo introduttivo, la Relazione sulla Performance dovrà essere sottoposta all'esame del Nucleo di Valutazione ai fini della validazione.

La validazione della Relazione sulla Performance, così come previsto dal D.Lgs. 150/2009, è condizione indispensabile per procedere all'erogazione del premio di risultato a dipendenti e dirigenti. Il premio di risultato viene erogato sulla base della valutazione della performance organizzativa ed individuale, mediante l'applicazione delle metodologie di valutazione riferite a dipendenti e dirigenti, precedentemente concordate con le rappresentanze sindacali. Queste metodologie prendono in considerazione i comportamenti organizzativi espressi durante il periodo considerato e gli obiettivi raggiunti dalla struttura di appartenenza.

La valutazione relativa alla performance del 2016 ha interessato un totale di 10 dipendenti, secondo la proposta redatta dal responsabile dell'Area Tecnica, geom. Giacomo Frigerio nonché contenente valutazione della performance individuale nonché della performance organizzativa del servizio di assegnazione.

VALUTAZIONE PERFORMANCE AREA ECONOMICO- FINANZIARIA ED AREA TRIBUTI

La valutazione performance del personale dell'area finanziaria relativa alla performance del 2016 ha interessato 1 dipendente per la ragioneria proposta da parte del responsabile del servizio, dott.ssa Francesconi ed 1 dipendente per il servizio tributi da parte del responsabile, rag. Righettini secondo rispettivamente, proposta valutazione performance individuale ed organizzativa in applicazione degli indici e dei criteri vigenti.

L'anno 2016 è stato caratterizzato, per quel che riguarda la ragioneria, dall'attivazione del nodo dei pagamenti elettronici nel rispetto della tempistica assegnata dall'Agip ed individuando Halley quale intermediario informatico dell'Ente nonché dalla partecipazione alla redazione del nuovo regolamento di contabilità dell'Ente, di concerto con il Segretario generale. Per quanto concerne l'ufficio tributi invece in attuazione del piano delle performance sia il responsabile in primis sia la Sig.ra Alborghetti sono stati coinvolti nella gestione delle entrate dell'Ente con un grado di

COMUNE DI GARDONE RIVIERA
PROVINCIA DI BRESCIA

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

raggiungimento degli introiti previsti a bilancio ben oltre le previsioni di bilancio nonché nell'elaborazione banca dati raccolta indifferenziata con risultati ampiamente raggiunti dato l'incremento del numero di sacchi regolarmente ritirati. Inoltre, entrambi i dipendenti hanno elaborato nuovi criteri per le concessioni di suolo pubblico relazionando puntualmente alla Giunta comunale.

VALUTAZIONE PERFORMANCE AREA AMMINISTRATIVA

Servizi Demografici- Segreteria - Turismo - Cultura

La valutazione riguarda 5 dipendenti, secondo la proposta del Segretario generale in quanto uffici di stretta collaborazione funzionali al raggiungimento degli obiettivi assegnati all'area di competenza. La proposta è stata, anche in questo caso, elaborata tenendo conto degli indici e dei criteri di valutazione della performance individuale e dei comportamenti organizzativi.

L'attività riguarda sostanzialmente la collaborazione con gli organi politico-amministrativi dell'Ente, per tutti i servizi data la vocazione prettamente turistica del Comune di Gardone Riviera anche implicante la gestione di pratiche e rapporti istituzionali aventi particolare complessità e rilevanza esterna.

Servizi sociali

La valutazione riguarda 4 dipendenti, secondo la proposta del Segretario generale responsabile di area, elaborata tenendo conto degli indici e dei criteri di valutazione della performance individuale e dei comportamenti organizzativi del personale impiegato con mansioni di assistenza nei servizi ad personam a sostegno dell'autonomia personale che sono gestiti direttamente dall'Ente con risorse umane interne.

VALUTAZIONE PERFORMANCE AREA VIGILANZA E SUAP

La valutazione riguarda 3 dipendenti, secondo la proposta formulata dal Responsabile del servizio, G. Pollini in aspettativa sindacale dal 01/10/2016, elaborata tenendo conto degli indici e dei criteri di valutazione della performance individuale e dei comportamenti organizzativi del personale impiegato con profilo di agente di Polizia Locale.

L'attività si è svolta secondo gli obiettivi ordinari dell'Ente connotandosi quale di "ordinaria amministrazione" considerate le caratteristiche dell'Ente, prevalentemente a vocazione turistica. E proprio in relazione alle esigenze stagionali, si evidenzia, l'organico del Comune di Gardone Riviera è stato integrato dal servizio prestato all'uopo da n. 2 agenti stagionali.

Per l'anno 2016 la costituzione del fondo delle risorse decentrate è avvenuta correttamente con determinazione n. 358 del 15/12/2016. Con deliberazione della Giunta comunale n. 71 del 30/06/2016, è stato approvato il progetto incentivante "Gestione complesso immobiliare Villa Alba" dell'importo di E. 3000,00 , risorse variabili che hanno integrato il fondo medesimo ai sensi dell'art. 15, comma 5 del CCNL 1 aprile 1999. Trattasi dell'attivazione di un nuovo servizio ch

COMUNE DI GARDONE RIVIERA
PROVINCIA DI BRESCIA

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

corrisponde ad obiettivo sfidante multisettoriale legato alla gestione straordinaria, per un'unica stagione turistica, da parte del personale dell'Ente, di diversi eventi culturali pubblici e privati implicanti una sinergia tra risorse appartenenti all'area amministrativa, all'area tecnico manutentiva per un totale complessivo di n. 7 risorse umane. L'obiettivo assegnato è consuntivato in termini positivi in relazione al raggiungimento dei risultati attesi, misurabili concretamente secondo l'analisi degli eventi gestiti, su indirizzo dell'Amministrazione comunale altresì presente ai medesimi.

Si dà atto che le somme stanziare in bilancio relativamente al progetto summenzionato sono:

coerenti con gli obiettivi contenuti nei documenti programmatici dell'Ente;
conformi agli orientamenti applicativi previsti dall' ARAN;
risultano congrue e ragionevoli in relazione al progetto.

In merito all'integrazione delle risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata integrativa "risorse variabili" per l'anno 2016, nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative, si prende atto che:

- il Comune si trova nella condizione di rispetto della riduzione della spesa del personale;
- si desume il rispetto delle disposizioni relative al Patto di Stabilità 2015;
- l'articolo 40 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 prevede che le pubbliche amministrazioni che attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa devono rispettare i vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione;
- le risorse messe a disposizione, con il previo accertamento delle disponibilità di bilancio, sono correlate al grado di importanza dei risultati e all'impegno effettivo richiesto al personale per garantire il funzionamento dei servizi e il raggiungimento degli obiettivi;

2) Esaminate le proposte di progetto contenute nell'ipotesi di CCDI e le relazioni prodotte dai singoli responsabili di servizio, si prende atto e si approva il grado di realizzazione degli obiettivi, così come attestato dai medesimi responsabili, auspicando che per il futuro la misurazione dei risultati conseguiti avvenga tenendo conto, ove possibile e dove indipendenti dai comportamenti e dall'impegno dei dipendenti interessati, rilevando elementi diversi quali: la soddisfazione degli utenti e i tempi dedicati e di risposta all'utenza.

Il presente verbale viene trasmesso all'Amministrazione Comunale (Sindaco Giunta comunale, Segretario Generale, PO, per i provvedimenti di competenza.

Visto l'organigramma vigente

COMUNE DI GARDONE RIVIERA
PROVINCIA DI BRESCIA

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Viste le schede di valutazione per l'anno in corso e seguenti.

I punteggi attribuibili ai singoli parametri sono i seguenti:

I comportamenti organizzativi sono valutati secondo la seguente griglia di valori:	
0	è un punto di debolezza
1	necessita di miglioramento
2	non soddisfa pienamente i requisiti
3	soddisfa i requisiti
4	è un punto di forza
5	è un punto di eccellenza

Mentre il punteggio 6 è per situazioni di assoluta eccellenza non ripetibili negli anni seguenti.

Prestazioni finali			
Range Punti	Fasce	Produttività e Risultato.	Coeff. Progr. Orizzontale ^{Nb}
Tra 600 e 571 punti	As	105	10
Tra 570 e 491 punti	A	100	10
Tra 490 e 451 punti	B	90	9
Tra 450 e 401 punti	C	85	6
Tra 400 e 351 punti	D	70	3
Tra 350 e 301 punti	E	60	0
Tra 300 e 201 punti	F	40	0
Tra 200 a 101 punti	G	20	0
Tra 100 e 0 punti	H	0	0

COMUNE DI GARDONE RIVIERA
PROVINCIA DI BRESCIA

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Nella verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi di PEG che, secondo il contratto decentrato determina la conferma, la riduzione proporzionale o la non conferma della quota di fondo preventivamente assegnata a ciascuna area o gruppo lavoro, il Nucleo di Valutazione opera su una scala parametrica da 1 a 100. La valutazione complessiva corrisponde al valore medio delle valutazioni.

Si procede con la valutazione delle PO mentre in considerazione delle conclusioni relative alla performance individuale del 80% e di quella di "istituto" pari a 20% che vanno applicate ai dipendenti non titolari di PO per chi invece ha un incarico di posizione organizzativa la indennità di risultato terrà evidentemente conto anche in modo mediato del "risultato" complessivo come da schede già approvate.

In particolare alla voce risultati:

Partecipazione al raggiungimento degli obiettivi di PEG

Grado d'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi correlati ai programmi/progetti di gruppo cui il dipendente partecipa con un punteggio massimo di 150/500 (600 solo per i casi di eccezionalità ed assoluta eccellenza tali da "salvare" l'ente da disastri o altri pericoli, ovvero una tantum).

DIPENDENTI CATEGORIA "D" (titolari di p.o.)								
a) Ambito: comportamenti organizzativi								
<i>Ambiti/fattori di valutazione</i>	<i>valutazione</i>						<i>peso</i>	<i>punteggio</i>
1. Autonomia Capacità di esercitare l'autonomia connessa al proprio ruolo dimostrando orientamento al risultato finalizzato agli obiettivi e responsabilità sulla organizzazione delle risorse	1	2	3	4	5	6	4	24
2. Comunicazione, coinvolgimento e integrazione Attitudine a trasmettere e far comprendere gli obiettivi da raggiungere; capacità di favorire l'integrazione all'interno del proprio contesto e fra questo ed il resto dell'organizzazione (orientamento all'utente interno) anche attraverso la circolazione di informazioni qualificate	1	2	3	4	5	6	4	24
3. Delega Attitudine alla delega delle funzioni mantenendo il pieno coinvolgimento nell'attività specifica e la responsabilità sui risultati	1	2	3	4	5	6	4	24
4. Orientamento alla domanda Capacità di analisi della domanda e di anticipare nuovi bisogni dell'ente e delle sua utenza	1	2	3	4	5	6	4	24
5. Valorizzazione delle risorse umane Capacità di valorizzare i propri collaboratori motivandoli, valutandoli e curando lo sviluppo della loro professionalità	1	2	3	4	5	6	4	24
Somma punteggi							20	120

b) Ambito: qualità delle prestazioni								
<i>Ambiti/fattori di valutazione</i>	<i>valutazione</i>						<i>peso</i>	<i>punteggio</i>
1. Negoziazione e gestione dei conflitti Capacità di anticipare l'insorgere dei conflitti attraverso la negoziazione e di risolvere i conflitti in corso	1	2	3	4	5	6	5	30
2. Programmazione e controllo	1	2	3	4	5	6	5	30

COMUNE DI GARDONE RIVIERA
PROVINCIA DI BRESCIA

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

b) Ambito: qualità delle prestazioni								
Capacità di programmazione e coordinamento d'attività; capacità di controllo delle attività anche mediante l'elaborazione di criteri, parametri ed indicatori per la valutazione di efficacia ed efficienza. Attenzione agli aspetti economici connessi all'attività di competenza valutandone i riflessi immediati e prospettici in termini di costi/benefici, efficienza/qualità, risorse/risultati								

3. Rapporti esterni e contrattuali Capacità di rappresentare l'ente nei rapporti con l'esterno contribuendo alla qualificazione della sua immagine, di gestire rapporti costruttivi con interlocutori esterni, di gestire rapporti contrattuali attivati.	1	2	3	4	5	6	5	30
4. Soluzione dei problemi, adattabilità e flessibilità Capacità di risolvere situazioni critiche e problemi imprevisi attivando le risorse controllate attraverso un'attenta lettura del contesto di riferimento e la predisposizione di adeguati piani di intervento; adattabilità al contesto operativo ed alle situazione di insufficienza di risorse	1	2	3	4	5	6	5	30
5. Conoscenza dei processi e professionalità applicata Conoscenza delle procedure e dei processi interni all'ente e capacità d'analisi e riprogettazione degli stessi; capacità d'impiegare la propria professionalità nella risoluzione di problemi ad elevata complessità tecnica	1	2	3	4	5	6	5	30
6. Sviluppo professionale Attitudine ed impegno per l'approfondimento ed aggiornamento delle proprie conoscenze tecnico-professionali e traduzione in comportamenti operativi delle competenze acquisite con la partecipazione alle seguenti azioni formative: _____ _____	1	2	3	4	5	6	5	30
Somma punteggi							30	180

C) Ambito: valutazione dei risultati								
<i>Ambiti/fattori di valutazione</i>	<i>valutazione</i>						<i>peso</i>	<i>punteggio</i>
1. Partecipazione al raggiungimento degli obiettivi di PEG Grado d'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi correlati ai programmi/progetti di gruppo cui il dipendente partecipa	1	2	3	4	5	6	25	150
2. Risultati individuali	1	2	3	4	5	6	25	150

COMUNE DI GARDONE RIVIERA
PROVINCIA DI BRESCIA

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

C) Ambito: valutazione dei risultati							
Grado di raggiungimento dei risultati attesi e degli obiettivi correlati ai programmi/progetti del proprio centro di responsabilità							
Somma punteggi						50	300

Le singole schede di valutazione dei singoli incaricati di PO sono allegati al solo originale. E per la copia conforme se ne esclude la allegazione per ragioni di riservatezza dei dati. Nella presente sono invece inseriti i dati pubblicabili sul sito web istituzionale. Relativamente alle valutazioni delle posizioni organizzative si sono avuti colloqui preliminari individuali con ogni PO interessata alla valutazione da cui sono emerse le maggiori criticità incontrate durante l'anno 2016 per settore dell'ente. Dopo ampia discussione il nucleo si è assestato sulle seguenti valutazioni obiettive riassuntive:

Indennità di risultato delle Posizioni Organizzative

Tabella

Risultato PO anno 2016

1	PO	90,00
2	PO	100,00
3	PO	40,00
4	PO	100,00

Alla ragioneria si invia il solo giudizio di fascia tralasciandone i dettagli delle singole valutazioni per la definitiva liquidazione;

Successivamente, il nucleo invia il presente verbale alla Segreteria per la predisposizione dell'atto di determinazione di riparto e liquidazione relativa alle indennità di risultato delle posizioni organizzative.

Nella determinazione sarebbe opportuno disporre

la pubblicazione del presente atto limitatamente alle premesse e alla parte dispositiva, con esclusione quindi degli allegati, ai quali è comunque consentito l'accesso formale unicamente da parte degli interessati come definiti dall'art.22, c.1 lett b) della Legge 241/90, modificata dall'art.15 della L.15/2005 DL 35/2005 L.40/2007 e 69/2009 e cioè da parte dei soggetti che abbiano un interesse diretto, concreto e attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento stesso ed in ogni caso nel rispetto della riservatezza previsti dal D.Lgs. 196/2003.

- raccomandare il rispetto della privacy con la dicitura seguente nella determinazione della liquidazione fondo incentivante:

“di disporre la pubblicazione del presente atto limitatamente alle premesse e alla parte dispositiva, con esclusione quindi degli allegati, ai quali è comunque consentito l'accesso

COMUNE DI GARDONE RIVIERA
PROVINCIA DI BRESCIA

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

formale unicamente da parte degli interessati come definiti dall'art.22, c.1 lett b) della Legge 241/90, modificata dall'art.15 della L.15/2005 e dalla legge 69/2009 e cioè da parte dei soggetti che abbiano un interesse diretto, concreto e attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente rilevante, tutelata e collegata al documento stesso ed in ogni caso nel rispetto della riservatezza previsti dal D.Lgs. 196/2003;"

PER IL NUCLEO DI VALUTAZIONE
In composizione monocratica
Mattia Manganaro segretario generale

COMUNE DI GARDONE RIVIERA
PROVINCIA DI BRESCIA

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

ALLEGATO DA PUBBLICARE

Num.	nominativo	Punteggio anno 2016
1		90,00
2		100,00
3		40,00
4		100,00

PER IL NUCLEO DI VALUTAZIONE
In composizione monocratica
Mattia Manganaro segretario generale