

NUCLEO DI VALUTAZIONE
Comune di GIUSSANO
Provincia di Monza e Brianza

Verbale n. 4/2021 del giorno 14 luglio 2021 - Proposta della valutazione dei risultati raggiunti dai Dirigenti

Addì 14 del mese di luglio 2021, presso la sede municipale, si è riunito il Nucleo di Valutazione costituito con Decreto del Sindaco n. 8 del 4 febbraio 2020, ai sensi del vigente Regolamento comunale sul funzionamento degli Uffici e dei Servizi,

		presente	assente
Veronica Comi	Presidente	X	
Elisabetta Pandolfo	Componente	X	
Sandro Rizzoni	Componente	X	

Il Nucleo di valutazione

Visto il vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi;

Visto il Sistema di valutazione attualmente vigente nell'Ente;

Richiamato il precedente verbale n. 6/2020 con il quale il Nucleo di Valutazione ha validato e pesato il Piano delle performance 2020;

Considerato che con verbale n. 2/2021 il Nucleo di Valutazione ha proceduto alla valutazione del Piano delle Performance approvato e alla validazione della Relazione al Piano delle Performance;

Procede alle valutazioni dando atto che:

- i Dirigenti hanno fornito un report attestante il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati da Piano delle Performance, come riepilogato nell'allegato B del verbale 2/2021;
- per ogni Dirigente si sono raccolte le valutazioni del Sindaco;
- per ogni Dirigente si sono raccolte le valutazioni dei due Segretari Generali in essere nel corso del 2020 presso il comune di Giussano;
- per ogni Dirigente si sono raccolte le autovalutazioni;

- i Dirigenti hanno fornito le schede di valutazione dei propri collaboratori da cui si evince un buon grado di differenziazione nelle valutazioni e attenzione alla meritocrazia delle stesse, con scarto quadratico medio buono in tutti i settori. A tal proposito il Nucleo di valutazione nota poca omogeneità di valutazione tra i Dirigenti, pertanto invita gli stessi ad opportuni confronti prima dell'inizio dell'iter valutativo anche in considerazione della valenza plurima della valutazione: il Nucleo di valutazione si rende disponibile ad incontrare il Comitato di Direzione al fine di supportarlo fattivamente nel processo valutativo;
- il Dirigente del Settore Economico Finanziario ha comunicato al Nucleo l'utilizzo del lavoro flessibile nell'anno 2020 nonché l'insussistenza di debiti fuori bilancio imputabili ai Dirigenti nel corso del 2020;
- dagli esiti sui controlli interni visionati nella seduta odierna non si evincono criticità tali da inficiare la valutazione dei Dirigenti;
- il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'Ente ha approvato entro fine aprile 2021 il nuovo PTPCT 2021-2023 ed effettuato nel mese di gennaio l'opportuna rilevazione.

Tutto ciò premesso, il Nucleo compila le schede di valutazione dei Dirigenti che si allegano al presente verbale proponendole al Sindaco per la definitiva validazione (all. A).

Il Nucleo di valutazione

Il Presidente
Veronica Comi

Componente
Sandro Rizzoni

Componente
Elisabetta Pandolfo

All. A: Schede di valutazione dei Dirigenti - anno 2020.

Documento sottoscritto con firma digitale ai sensi del DPR 445/2000 e dell'art. 20 del D.Lgs 82/2005 e successive modifiche ed integrazioni.

SETTORE
ECONOMICO FINANZIARIO
DIRIGENTE
DOTT. MARCO RAFFAELE CASATI

ANNO	2020
-------------	-------------

VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE

GESTIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI DA PIANO DELLE PERFORMANCE (50%)	PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO COMPLESSIVA							
	Grado di raggiungimento	99,54%						
COMPORAMENTI PROFESSIONALI E MANAGERIALI (50%)	PESO	1	2	3	4	5	6	7
Relazione e integrazione	10							X
Innovatività	8						X	
Gestione risorse economiche	12							X
Orientamento alla qualità dei servizi	7							X
Gestione Risorse umane	7							X
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	6							X
Totale comportamenti organizzativi	50	0	0	0	0	0	48	294

ESITO VALUTAZIONE OBIETTIVI	99,54%	ESITO COMPLESSIVO:	98,63%
ESITO VALUTAZIONE COMPORAMENTI	97,71%		

SETTORE
ECONOMICO FINANZIARIO
DIRIGENTE
DOTT. MARCO RAFFAELE CASATI

ANNO	2020
-------------	-------------

Osservazioni del valutatore sulle prestazioni

Il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti si attesta tra 1 e 4, integrando con specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti

Osservazioni del valutato

Il valutato indichi le eventuali variabili che hanno impedito il raggiungimento del risultato o che hanno influito sul comportamento

Complessità delle procedure interne:			Insufficienza risorse tecnologiche		
Ostacoli normativi			Insufficienza risorse materiali		
Difficoltà logistiche			Mancanza di specifiche risorse umane		
Errata allocazione risorse umane			Inadeguata formazione del personale		
Scarsa motivazione del personale			Inadeguata programmazione		
Flussi comunicativi critici			Presenza di criticità nei processi		
Instabilità organizzativa					

Altro.....

SETTORE
PATRIMONIO, OPERE PUBBLICHE E POLITICHE SOCIALI
DIRIGENTE
ING. DAVID CORNACCHIA

ANNO	2020
-------------	-------------

VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE

GESTIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI DA PIANO DELLE PERFORMANCE (50%)	PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO COMPLESSIVA							
	Grado di raggiungimento	99,28%						
COMPORAMENTI PROFESSIONALI E MANAGERIALI (50%)	PESO	1	2	3	4	5	6	7
Relazione e integrazione	10						X	
Innovatività	8							X
Gestione risorse economiche	12							X
Orientamento alla qualità dei servizi	7							X
Gestione Risorse umane	7							X
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	6							X
Totale comportamenti organiz.	50	0	0	0	0	0	60	280

ESITO VALUTAZIONE OBIETTIVI	99,28%	ESITO COMPLESSIVO:	98,21%
ESITO VALUTAZIONE COMPORAMENTI	97,14%		

SETTORE
PATRIMONIO, OPERE PUBBLICHE E POLITICHE SOCIALI
DIRIGENTE
ING. DAVID CORNACCHIA

ANNO	2020
-------------	-------------

Osservazioni del valutatore sulle prestazioni

Il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti si attesta tra 1 e 4, integrando con specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti

Osservazioni del valutato

Il valutato indichi le eventuali variabili che hanno impedito il raggiungimento del risultato o che hanno influito sul comportamento

Complessità delle procedure interne:			Insufficienza risorse tecnologiche	_____		
Ostacoli normativi			Insufficienza risorse materiali	_____		
Difficoltà logistiche			Mancanza di specifiche risorse umane	_____		
Errata allocazione risorse umane			Inadeguata formazione del personale	_____		
Scarsa motivazione del personale			Inadeguata programmazione	_____		
Flussi comunicativi critici			Presenza di criticità nei processi	_____		
Instabilità organizzativa						

Altro.....

IL SEGRETARIO GENERALE

Firma interessato:

SETTORE
SICUREZZA DEL TERRITORIO E SERVIZI ALLA CITTADINANZA
DIRIGENTE
DOTT. MARTINO DE VITA

ANNO	2020
-------------	-------------

VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE

GESTIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI DA PIANO DELLE PERFORMANCE (50%)	PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO COMPLESSIVA							
	Grado di raggiungimento	99,44%						
COMPORAMENTI PROFESSIONALI E MANAGERIALI (50%)	PESO	1	2	3	4	5	6	7
Relazione e integrazione	10							X
Innovatività	8							X
Gestione risorse economiche	12						X	
Orientamento alla qualità dei servizi	7							X
Gestione Risorse umane	7							X
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	6							X
Totale comportamenti organiz.	50	0	0	0	0	0	72	266

338

ESITO VALUTAZIONE OBIETTIVI	99,44%	ESITO COMPLESSIVO:	98,01%
ESITO VALUTAZIONE COMPORAMENTI	96,57%		

SETTORE
SICUREZZA DEL TERRITORIO E SERVIZI ALLA CITTADINANZA
DIRIGENTE

ANNO	2020
------	------

Osservazioni del valutatore sulle prestazioni

Il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti si attesta tra 1 e 4, integrando con specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti

Osservazioni del valutato

Il valutato indichi le eventuali variabili che hanno impedito il raggiungimento del risultato o che hanno influito sul comportamento

Complessità delle procedure interne:	<input type="checkbox"/>	Insufficienza risorse tecnologiche	<input type="checkbox"/>
Ostacoli normativi	<input type="checkbox"/>	Insufficienza risorse materiali	<input type="checkbox"/>
Difficoltà logistiche	<input type="checkbox"/>	Mancanza di specifiche risorse umane	<input type="checkbox"/>
Errata allocazione risorse umane	<input type="checkbox"/>	Inadeguata formazione del personale	<input type="checkbox"/>
Scarsa motivazione del personale	<input type="checkbox"/>	Inadeguata programmazione	<input type="checkbox"/>
Flussi comunicativi critici	<input type="checkbox"/>	Presenza di criticità nei processi	<input type="checkbox"/>
Instabilità organizzativa	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

Altro.....

IL SEGRETARIO GENERALE

Firma interessato:

SETTORE
URBANISTICA, EDILIZIA E POLITICHE AMBIENTALI
DIRIGENTE
ARCH. IVO ROBERTO CASSETTA

ANNO	2020
-------------	-------------

VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE

GESTIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI DA PIANO DELLE PERFORMANCE (50%)	PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO COMPLESSIVA							
	Grado di raggiungimento	99,34%						
COMPORAMENTI PROFESSIONALI E MANAGERIALI (50%)	PESO	1	2	3	4	5	6	7
Relazione e integrazione	10							X
Innovatività	8							X
Gestione risorse economiche	12							X
Orientamento alla qualità dei servizi	7							X
Gestione Risorse umane	7						X	
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	6						X	
Totale comportamenti organiz.	50	0	0	0	0	0	78	259

ESITO VALUTAZIONE OBIETTIVI	99,34%	ESITO COMPLESSIVO:	97,81%
ESITO VALUTAZIONE COMPORAMENTI	96,29%		

SETTORE
URBANISTICA, EDILIZIA E POLITICHE AMBIENTALI
DIRIGENTE
ARCH. IVO ROBERTO CASSETTA

ANNO	2020
-------------	-------------

Osservazioni del valutatore sulle prestazioni

Il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti si attesta tra 1 e 4, integrando con specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti

Osservazioni del valutato

Il valutato indichi le eventuali variabili che hanno impedito il raggiungimento del risultato o che hanno influito sul comportamento

Complessità delle procedure interne:			Insufficienza risorse tecnologiche	_____		
Ostacoli normativi			Insufficienza risorse materiali	_____		
Difficoltà logistiche			Mancanza di specifiche risorse umane	_____		
Errata allocazione risorse umane			Inadeguata formazione del personale	_____		
Scarsa motivazione del personale			Inadeguata programmazione	_____		
Flussi comunicativi critici			Presenza di criticità nei processi	_____		
Instabilità organizzativa						

Altro.....

IL SEGRETARIO GENERALE

Firma interessato:
