

NUCLEO di VALUTAZIONE

Comune di Netro

Provincia di Biella

*Alla c.a. del Sindaco
del Segretario
ai titolari di Posizione Organizzativa
Torino 18/01/2023*

Verbale n° 2/2023

Oggetto: Relazione conclusiva anno 2022.

In ottemperanza alle disposizioni e ispirati dai principi enunciati dal D.Lgs 150/2009 per gli Enti Locali, il Nucleo di Valutazione in data odierna relaziona sui seguenti temi:

1. Assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità
2. Assolvimento adempimenti legge 190/12
3. Proposta della valutazione annuale delle Posizioni Organizzative

1. Assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità

L'ente ha adempiuto a quanto previsto nelle delibere ANAC n. 1310/2016 e n. 141/2019, adeguando il sito internet e dando atto, attraverso la compilazione della griglia della trasparenza e la relativa attestazione, del livello di trasparenza. Tali informazioni sono contenute nel sito dell'Ente nell'apposita sezione.

2. Assolvimento adempimenti legge 190/12

L'ente ha adempiuto a quanto previsto nella legge 190/12, attraverso l'aggiornamento del Piano triennale della Prevenzione della Corruzione e del Piano della Trasparenza adottato con delibera di Giunta Comunale n. 5 del 24/04/2022.

3. Proposta della valutazione annuale delle Posizioni Organizzative

Esaminati i report di risultato di ciascuna area organizzativa e ravvisata la coerenza dei risultati conseguiti con quelli attesi per ogni obiettivo assegnato, se ne certifica il raggiungimento ai fini della corresponsione delle premialità.

Secondo la metodologia di valutazione, il punteggio che esprime la valutazione complessiva ottenuta dai dipendenti, siano essi P.O. oppure collaboratori, si ottiene dalla media pesata fra il punteggio relativo all'esito degli obiettivi assegnati e/o l'apporto qualitativo per il raggiungimento degli stessi (51%) e il punteggio relativo all'esito dei comportamenti organizzativi/professionali (49%).

Ciò premesso, il Nucleo:

- viste le valutazioni espresse da ciascuna Posizione Organizzativa per i collaboratori loro assegnati;
- effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi per ciascuna P.O. come da schede allegate;

esprime parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2022 dai titolari di Posizione Organizzativa e propone l'erogazione delle relative indennità di risultato secondo il punteggio ottenuto in funzione di quanto previsto negli atti dell'Amministrazione.

Di seguito si riporta una sintesi dei risultati ottenuti a seguito della conclusione del processo valutativo.

POSIZIONI ORGANIZZATIVE:

VALUTAZIONE FINALE	0%
< 70%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 79,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90% E 100%	100%

DIPENDENTI:

VALUTAZIONE FINALE	%
< 70%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 79,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90% E 100%	100%

Il Nucleo di Valutazione dispone che la presente relazione venga pubblicata sul sito istituzionale dell'amministrazione per assicurarne la visibilità.

Il Nucleo di Valutazione



AREA/SETTORE	SERVIZIO FINANZIARIO E TRIBUTI							ANNO	2022
DIRIGENTE	ROSSETTI CHIARA								
LIVELLO DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE	Nettamente Inferiore alle attese NEGATIVA	Inferiore alle attese NON ADEGUATA	Parzialmente inferiore alle attese NON SUFFICIENTE	Parzialmente rispondente alle attese SUFFICIENTE	Rispondente alle attese ADEGUATA	Superiore alle attese BUONA	Nettamente superiore alle attese ECCELLENTE		
	1	2	3	4	5	6	7		
Relazione e integrazione									
comunicazione e capacità relazionale con i colleghi e gli Amministratori						X			
capacità di visione interfunzionale al fine di potenziare i processi di programmazione, realizzazione e rendicontazione						X			
partecipazione alla vita organizzativa						X			
integrazione con gli amministratori su obiettivi assegnati						X			
capacità di lavorare in gruppo						X			
capacità negoziale e gestione dei conflitti						X			
	0	0	0	0	0	36	0		6,00
Innovatività									
iniziativa e propositività							X		
capacità di risolvere i problemi anche ricercando e utilizzando contatti e canali di informazione inusuali							X		
autonomia							X		
capacità di cogliere le opportunità delle innovazioni tecnologiche						X			
capacità di contribuire alla trasformazione del sistema						X			
capacità di definire regole e modalità operative nuove							X		
introduzione di strumenti gestionali innovativi						X			
	0	0	0	0	0	18	28		6,57
Gestione risorse economiche									
gestione delle entrate: efficienza e costo sociale						X			
gestione delle risorse economiche e strumentali affidate						X			
rispetto dei vincoli finanziari						X			
capacità di standardizzare le procedure, finalizzandole al recupero dell'efficienza						X			
sensibilità alla razionalizzazione dei processi						X			
capacità di orientare e controllare l'efficienza e l'economicità dei servizi affidati a soggetti esterni all'organizzazione						X			
	0	0	0	0	0	36	0		6,00
Orientamento alla qualità dei servizi									
	1	2	3	4	5	6	7		

rispetto dei termini dei procedimenti						X		
capacità di programmare e definire adeguati standard rispetto ai servizi erogati; presidio delle attività: comprensione e rimozione delle cause degli scostamenti dagli standard di servizio rispettando i criteri quali-quantitativi					X			
capacità di organizzare e gestire i processi di lavoro per il raggiungimento degli obiettivi controllandone l'andamento						X		
gestione efficace del tempo di lavoro rispetto agli obiettivi e supervisione della gestione del tempo di lavoro dei propri collaboratori						X		
capacità di limitare il contenzioso						X		
capacità di orientare e controllare la qualità dei servizi affidati a soggetti esterni all'organizzazione						X		
livello di conformità e regolarità amministrativa atti a seguito di controlli successivi						X		
rispetto dei tempi di pubblicazione secondo le modalità organizzative prescritte in tema di Trasparenza						X		
rispetto delle azioni di contrasto alla corruzione secondo le azioni contenute nel PTPTC						X		
	0	0	0	0	5	48	0	5,89
Gestione e valorizzazione delle Risorse umane	1	2	3	4	5	6	7	
capacità di informare, comunicare e coinvolgere il personale sugli obiettivi dell'unità organizzativa						X		
capacità di assegnare responsabilità e obiettivi secondo le competenze e la maturità professionale del personale						X		
capacità di definire programmi e flussi di lavoro controllandone l'andamento						X		
delega e capacità di favorire l'autonomia e la responsabilizzazione dei collaboratori					X			
prevenzione e risoluzione di eventuali conflitti fra i collaboratori						X		
attivazione di azioni formative e di crescita professionale per lo sviluppo del personale						X		
efficiente ed efficace utilizzo degli istituti e degli strumenti di gestione contrattuali						X		
controllo e contrasto dell'assenteismo						X		
capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi						X		
	0	0	0	0	5	48	0	5,89
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	1	2	3	4	5	6	7	
capacità di analizzare il territorio, i fenomeni, lo scenario di riferimento e il contesto in cui la posizione opera rispetto alle funzioni assegnate							X	
capacità di ripartire le risorse in funzione dei compiti assegnati al personale						X		
orientamento ai bisogni dell'utenza e all'interazione con i soggetti del territorio o che influenzano i fenomeni interessanti la comunità						X		
livello delle conoscenze rispetto alla posizione ricoperta						X		
sensibilità nell'attivazione di azioni e sistemi di benchmarking						X		
	0	0	0	0	0	24	14	7,60

AREA/SETTORE		ANNO	2022	
SERVIZIO FINANZIARIO E TRIBUTI		% PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	51%	
DIRIGENTE/POSIZIONE ORGANIZZATIVA				
ROSSETTI CHIARA		% COMPORAMENTI	49%	
VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE				
OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ASSEGNATI DA PIANO DELLE PERFORMANCE	51%	Grado di raggiungimento	100,00%	
COMPORAMENTI PROFESSIONALI E MANAGERIALI				
	PESO	VALUTAZIONE (MIN 1 MAX 7)		
Relazione e integrazione	8	6,00		
Innovatività	7	6,57		
Gestione risorse economiche	9	6,00		
Orientamento alla qualità dei servizi	8	5,89		
Gestione e valorizzazione delle risorse umane	10	5,89		
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	7	7,60		
VALUTAZIONE COMPORAMENTI MANAGERIALI	49%	49	307,20	89,56%

ESITO VALUTAZIONE OBIETTIVI	100,00%	ESITO COMPLESSIVO:	94,89%
ESITO VALUTAZIONE COMPORAMENTI	89,56%		

Osservazioni del valutatore sulle prestazioni	
<p>Il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti si attesta tra 1,00 e 3,99 integrando con specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti</p>	
<p style="text-align: center;">Osservazioni del valutato</p> <p>Il valutato indichi le eventuali variabili che hanno impedito il raggiungimento del risultato o che hanno influito sul comportamento</p>	
Complessità delle procedure interne: <input type="checkbox"/> Ostacoli normativi <input type="checkbox"/> Difficoltà logistiche <input type="checkbox"/> Errata allocazione risorse umane <input type="checkbox"/> Scarsa motivazione del personale <input type="checkbox"/> Flussi comunicativi critici <input type="checkbox"/> Instabilità organizzativa <input type="checkbox"/> Altro.....	Insufficienza risorse tecnologiche <input type="checkbox"/> Insufficienza risorse materiali <input type="checkbox"/> Mancanza di specifiche risorse umane <input type="checkbox"/> Inadeguata formazione del personale <input type="checkbox"/> Inadeguata programmazione <input type="checkbox"/> Presenza di criticità nei processi <input type="checkbox"/>



AREA/SETTORE	SERVIZIO TECNICO – EDILIZIA PUBBLICA – EDILIZIA PRIVATA – SUAP							ANNO	2022
DIRIGENTE	STEFANI ROBERTA								
LIVELLO DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE	Nettamente Inferiore alle attese NEGATIVA	Inferiore alle attese NON ADEGUATA	Parzialmente inferiore alle attese NON SUFFICIENTE	Parzialmente rispondente alle attese SUFFICIENTE	Rispondente alle attese ADEGUATA	Superiore alle attese BUONA	Nettamente superiore alle attese ECCELLENTE		
	1	2	3	4	5	6	7		
Relazione e integrazione									
comunicazione e capacità relazionale con i colleghi e gli Amministratori									X
capacità di visione interfunzionale al fine di potenziare i processi di programmazione, realizzazione e rendicontazione									X
partecipazione alla vita organizzativa									X
integrazione con gli amministratori su obiettivi assegnati									X
capacità di lavorare in gruppo									X
capacità negoziale e gestione dei conflitti							X		
	0	0	0	0	0	6	35		6,83
Innovatività									
iniziativa e propositività									X
capacità di risolvere i problemi anche ricercando e utilizzando contatti e canali di informazione inusuali							X		
autonomia									X
capacità di cogliere le opportunità delle innovazioni tecnologiche									X
capacità di contribuire alla trasformazione del sistema							X		
capacità di definire regole e modalità operative nuove							X		
introduzione di strumenti gestionali innovativi							X		
	0	0	0	0	0	24	21		6,43
Gestione risorse economiche									
gestione delle entrate: efficienza e costo sociale							X		
gestione delle risorse economiche e strumentali affidate									X
rispetto dei vincoli finanziari									X
capacità di standardizzare le procedure, finalizzandole al recupero dell'efficienza									X
sensibilità alla razionalizzazione dei processi							X		
capacità di orientare e controllare l'efficienza e l'economicità dei servizi affidati a soggetti esterni all'organizzazione							X		
	0	0	0	0	0	18	21		6,50
Orientamento alla qualità dei servizi									
	1	2	3	4	5	6	7		

rispetto dei termini dei procedimenti						X		
capacità di programmare e definire adeguati standard rispetto ai servizi erogati; presidio delle attività: comprensione e rimozione delle cause degli scostamenti dagli standard di servizio rispettando i criteri quali-quantitativi						x		
capacità di organizzare e gestire i processi di lavoro per il raggiungimento degli obiettivi controllandone l'andamento						X		
gestione efficace del tempo di lavoro rispetto agli obiettivi e supervisione della gestione del tempo di lavoro dei propri collaboratori						X		
capacità di limitare il contenzioso						X		
capacità di orientare e controllare la qualità dei servizi affidati a soggetti esterni all'organizzazione						X		
livello di conformità e regolarità amministrativa atti a seguito di controlli successivi						X		
rispetto dei tempi di pubblicazione secondo le modalità organizzative prescritte in tema di Trasparenza						X		
rispetto delle azioni di contrasto alla corruzione secondo le azioni contenute nel PTPTC						X		
	0	0	0	0	0	54	0	
								6,00
Gestione e valorizzazione delle Risorse umane	1	2	3	4	5	6	7	
capacità di informare, comunicare e coinvolgere il personale sugli obiettivi dell'unità organizzativa						X		
capacità di assegnare responsabilità e obiettivi secondo le competenze e la maturità professionale del personale							X	
capacità di definire programmi e flussi di lavoro controllandone l'andamento							X	
delega e capacità di favorire l'autonomia e la responsabilizzazione dei collaboratori							X	
prevenzione e risoluzione di eventuali conflitti fra i collaboratori							X	
attivazione di azioni formative e di crescita professionale per lo sviluppo del personale							X	
efficiente ed efficace utilizzo degli istituti e degli strumenti di gestione contrattuali						X		
controllo e contrasto dell'assenteismo							X	
capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi							X	
	0	0	0	0	0	12	49	
								6,78
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	1	2	3	4	5	6	7	
capacità di analizzare il territorio, i fenomeni, lo scenario di riferimento e il contesto in cui la posizione opera rispetto alle funzioni assegnate							X	
capacità di ripartire le risorse in funzione dei compiti assegnati al personale							X	
orientamento ai bisogni dell'utenza e all'interazione con i soggetti del territorio o che influenzano i fenomeni interessanti la comunità							X	
livello delle conoscenze rispetto alla posizione ricoperta							X	
sensibilità nell'attivazione di azioni e sistemi di benchmarking						X		
	0	0	0	0	0	6	35	
								8,20

AREA/SETTORE		ANNO	2022	
SERVIZIO TECNICO – EDILIZIA PUBBLICA – EDILIZIA PRIVATA – SUAP		% PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	51%	
DIRIGENTE/POSIZIONE ORGANIZZATIVA				
STEFANI ROBERTA		% COMPORAMENTI	49%	
VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE				
OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ASSEGNATI DA PIANO DELLE PERFORMANCE	51%	Grado di raggiungimento	100,00%	
COMPORAMENTI PROFESSIONALI E MANAGERIALI				
	PESO	VALUTAZIONE (MIN 1 MAX 7)		
Relazione e integrazione	8	6,83		
Innovatività	7	6,43		
Gestione risorse economiche	9	6,50		
Orientamento alla qualità dei servizi	8	6,00		
Gestione e valorizzazione delle risorse umane	10	6,78		
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	7	8,20		
VALUTAZIONE COMPORAMENTI MANAGERIALI	49%	49	331,34	96,60%

ESITO VALUTAZIONE OBIETTIVI	100,00%	ESITO COMPLESSIVO:	98,33%
ESITO VALUTAZIONE COMPORAMENTI	96,60%		

Osservazioni del valutatore sulle prestazioni	
<p>Il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti si attesta tra 1,00 e 3,99 integrando con specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti</p>	
<p> </p>	
Osservazioni del valutato	
<p>Il valutato indichi le eventuali variabili che hanno impedito il raggiungimento del risultato o che hanno influito sul comportamento</p>	
Complessità delle procedure interne: <input type="checkbox"/> Ostacoli normativi <input type="checkbox"/> Difficoltà logistiche <input type="checkbox"/> Errata allocazione risorse umane <input type="checkbox"/> Scarsa motivazione del personale <input type="checkbox"/> Flussi comunicativi critici <input type="checkbox"/> Instabilità organizzativa <input type="checkbox"/> Altro.....	Insufficienza risorse tecnologiche <input type="checkbox"/> Insufficienza risorse materiali <input type="checkbox"/> Mancanza di specifiche risorse umane <input type="checkbox"/> Inadeguata formazione del personale <input type="checkbox"/> Inadeguata programmazione <input type="checkbox"/> Presenza di criticità nei processi <input type="checkbox"/>



AREA	TECNICA	ANNO
SERVIZIO		2022
DIPENDENTE	BONINO SILVANO	
Categoria	B1	
Profilo Professione	Cantoniere	
Obiettivi assegnati		% partecipazione
<i>descrizione (processo performante/obiettivo strategico)</i>	<i>tipologia</i>	% risultato raggiunto
CREAZIONE PENSILINA PER RICOVERO SALE		16%
DECESPUGLIAZIONE AREE VERDI COMUNALI		50%
ANTICORRUZIONE		50%

		Comportamento atteso						
<i>Apporto qualitativo e concorso al raggiungimento degli obiettivi di performance (51%)</i>	Peso attribuito al comportamento	1	2	3	4	5	6	7
Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione	16						X	
Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti	15						X	
Costanza dell'impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro	20							X
<i>Totale</i>	<i>51</i>	<i>punteggio A)</i>				<i>93,14%</i>		

		Comportamento atteso						
<i>Comportamenti professionali (49%)</i>	Peso attribuito al comportamento	1	2	3	4	5	6	7
Relazione e integrazione	10							X
Innovatività	8							X
Gestione risorse economiche e/o strumentali	5							X
Orientamento alla qualità dei servizi	10						X	
Rapporti con l'unità operativa di appartenenza	12							X
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	6							X
<i>Totale comportamenti professionali</i>	<i>51</i>	<i>punteggio B)</i>				<i>99,14%</i>		
		TOTALE				96,08%		
		<i>comportamento</i>				<i>adeguato</i>		

COMUNE DI NETRO - BOF 0000515 99T S2\0J\S0S3 L7F III CJ II L92C

Osservazioni del valutatore sui risultati:
NB: da compilare a cura del valutatore se la valutazione sugli obiettivi performanti e sui comportamenti ordinari è inferiore a 5, integrando con specifiche osservazioni sulle prestazioni non adeguate

AREA	TECNICA	ANNO
SERVIZIO		2022
DIPENDENTE	DELLA NEGRA FILIPPO	
Categoria	B3	
Profilo Professione	Cantoniere	
Obiettivi assegnati		% partecipazione
<i>descrizione (processo performante/obiettivo strategico)</i>	<i>tipologia</i>	% risultato raggiunto
CREAZIONE PENSILINA PER RICOVERO SALE		16%
DECESPUGLIAZIONE AREE VERDI COMUNALI		50%
ANTICORRUZIONE		50%

		Comportamento atteso						
<i>Apporto qualitativo e concorso al raggiungimento degli obiettivi di performance (51%)</i>	Peso attribuito al comportamento	1	2	3	4	5	6	7
Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione	18							X
Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti	16						X	
Costanza dell'impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro	18						X	
<i>Totale</i>	<i>52</i>	<i>punteggio A)</i>				<i>94,29%</i>		

		Comportamento atteso						
<i>Comportamenti professionali (49%)</i>	Peso attribuito al comportamento	1	2	3	4	5	6	7
Relazione e integrazione	8						X	
Innovatività	7						X	
Gestione risorse economiche e/o strumentali	8							X
Orientamento alla qualità dei servizi	10							X
Rapporti con l'unità operativa di appartenenza	12							X
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	7						X	
<i>Totale comportamenti professionali</i>	<i>52</i>	<i>punteggio B)</i>				<i>97,71%</i>		
		TOTALE				95,97%		
		<i>comportamento</i>				<i>adeguato</i>		

COMUNE DI NETRO - BOF 0000515 99T S2\01\S0S3 L7F III CT II E92C

Osservazioni del valutatore sui risultati:
NB: da compilare a cura del valutatore se la valutazione sugli obiettivi performanti e sui comportamenti ordinari è inferiore a 5, integrando con specifiche osservazioni sulle prestazioni non adeguate

AREA	AMMINISTRATIVO - DEMOGRAFICO	ANNO
SERVIZIO		2022
DIPENDENTE	MAZZETTO ROBERTA	
Categoria	C1	
Profilo Professionale	Istruttore Amministrativo	

Obiettivi assegnati		% partecipazione	% risultato raggiunto
descrizione (processo performante/obiettivo strategico)	tipologia		
POPOLAMENTO DEL SOFTWARE TOMBAL RELATIVO AL CIMITERO		100%	100%
GESTIONE DELLA PROCEDURA PER AFFIDAMENTO SERVIZIO MENSA INERCOMUNALE		100%	100%
Anticorruzione		16%	100%

Apporto qualitativo e concorso al raggiungimento degli obiettivi di performance	Peso attribuito al comportamento	Comportamento atteso						
		1	2	3	4	5	6	7
Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione	18							X
Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti	15						X	
Costanza dell'impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro	20							X
<i>Totale</i>	<i>53</i>	<i>punteggio A)</i>				<i>101,71%</i>		

Comportamenti professionali	Peso attribuito al comportamento	Comportamento atteso						
		1	2	3	4	5	6	7
Relazione e integrazione	8							X
Innovatività	8							X
Gestione risorse economiche e/o strumentali	5							X
Orientamento alla qualità dei servizi	10						X	
Rapporti con l'unità operativa di appartenenza	12							X
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	8						X	
<i>Totale comportamenti professionali</i>	<i>51</i>	<i>punteggio B)</i>				<i>96,86%</i>		
		TOTALE				99,33%		
		<i>comportamento</i>				<i>adeguato</i>		

COMUNE DI NETRO - BOF 0000515 901 S2\01\S033 L7F III CT II L90C

Osservazioni del valutatore sui risultati:

NB: da compilare a cura del valutatore se la valutazione sugli obiettivi performanti e sui comportamenti ordinari è inferiore a 5, integrando con specifiche osservazioni sulle prestazioni non adeguate

AREA	AMMINISTRATIVO - DEMOGRAFICO	ANNO
SERVIZIO	Messo	2022
DIPENDENTE	SASSO CLAUDIO	
Categoria	B4	
Profilo Professionale OPERAIO	Messo	

Obiettivi assegnati		% partecipazione	% risultato raggiunto
descrizione (processo performante/obiettivo strategico)	tipologia		
Rgolamento CUP		100%	100%
Anticorruzione		16%	100%

Apporto qualitativo e concorso al raggiungimento degli obiettivi di performance	Peso attribuito al comportamento	Comportamento atteso						
		1	2	3	4	5	6	7
Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione	15						X	
Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti	15							X
Costanza dell'impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro	20							X
<i>Totale</i>	<i>50</i>	<i>punteggio A)</i>				<i>95,71%</i>		

Comportamenti professionali	Peso attribuito al comportamento	Comportamento atteso						
		1	2	3	4	5	6	7
Relazione e integrazione	10							X
Innovatività	7						X	
Gestione risorse economiche e/o strumentali	5							X
Orientamento alla qualità dei servizi	10						X	
Rapporti con l'unità operativa di appartenenza	12							X
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	6							X
<i>Totale comportamenti professionali</i>	<i>50</i>	<i>punteggio B)</i>				<i>95,14%</i>		
		TOTALE				95,43%		
		<i>comportamento</i>				<i>adeguato</i>		

COMUNE DI NELLO - BOF 0000515 901 S2\01\S033 17f III CT II 1900

Osservazioni del valutatore sui risultati:

NB: da compilare a cura del valutatore se la valutazione sugli obiettivi performanti e sui comportamenti ordinari è inferiore a 5, integrando con specifiche osservazioni sulle prestazioni non adeguate