

PERFORMANCE
INDIVIDUALE
I RISULTATI DELL'ANNO
2019

RISULTATI DI VALUTAZIONE DELLA *PERFORMANCE* INDIVIDUALE PER L'ANNO 2019

A consuntivo 2019, in applicazione del nuovo sistema di misurazione e valutazione della *Performance* individuale si riportano di seguito, per tabelle riepilogative, i risultati conseguiti:

- dai Dirigenti
- dai Titolari di Posizione di Organizzazione
- dal personale del comparto organizzato per Settore di appartenenza

Valutazione individuale del Personale Dirigente

La *Performance* dei Dirigenti si compone dei due seguenti macro ambiti:

- ✓ *Performance* organizzativa (Processi, Prevenzione della Corruzione, Trasparenza, esito dei controlli interni);
- ✓ *Performance* individuale (Obiettivi individuali, Comportamenti organizzativi, differenziazione delle valutazioni);

Per quanto attiene ai Processi, Prevenzione della Corruzione, Trasparenza, esito dei controlli interni e Obiettivi individuali si rimanda alla trattazione di cui alle pagine precedenti.

I comportamenti organizzativi sono le azioni osservabili che i C.d.R. mettono in atto per raggiungere il risultato atteso; sono, cioè, il come viene resa la prestazione lavorativa.

La differenziazione delle valutazioni costituisce invece una condizione di efficacia di tutto il sistema di misurazione e valutazione della *performance*, nonché un obbligo esplicito sancito a carico di tutti i valutatori dal D.lgs. 27/10/2009, n. 150 e ribadito e potenziato dal D.lgs. 25/05/2017, n. 74.

Per semplicità di rappresentazione e di lettura si usa una rappresentazione tabellare che accorpa i valori di valutazione, ma dal momento che il sistema di misurazione prevede formule di valutazione lineare la differenziazione è "implicita" nel sistema di valutazione.

La valutazione individuale dei Dirigenti, comprensiva di tutti gli ambiti come più sopra evidenziati, per l'anno 2019 è stata nel complesso la seguente:

Valutazione da	Numero dipendenti
60 a 65	0
65,1 a 74,9	0
75 a 94,9	6
95 a 100	1

La valutazione media risulta nel complesso pari al 89,39.

Valutazione individuale delle Posizioni Organizzative

La *performance* dei titolari di posizione organizzativa presenta caratteristiche peculiari che inducono a compattare gli obiettivi di sistema e quelli individuali entro un'unica voce.

Nel complesso, per l'anno 2019, la valutazione delle Posizioni Organizzative è stata la seguente:

Valutazione da	Numero dipendenti
60 a 65	0
65,1 a 74,9	0
75 a 94,9	4
95 a 100	8

Valutazione individuale del personale del comparto organizzato per Settore di appartenenza

Di seguito si riportano, infine, i risultati delle valutazioni per l'anno 2019 relative al personale di comparto suddiviso per il Settore di appartenenza:

Settore 1 – Affari Generali, Personale, Servizi alla persona

Valutazione da	Numero dipendenti
60 a 65	0
65,1 a 74,9	1
75 a 94,9	19
95 a 100	6

Settore 2 – Finanziario, Tributi, Logistica e contratti

Valutazione da	Numero dipendenti
60 a 65	0
65,1 a 74,9	4
75 a 94,9	34
95 a 100	7

Settore 3 – Servizi al Territorio

Valutazione da	Numero dipendenti
60 a 65	0
65,1 a 74,9	3
75 a 94,9	26
95 a 100	5

Settore 4 – Commercio, Artigianato e attività cimiteriali

Valutazione da	Numero dipendenti
60 a 65	0
65,1 a 74,9	3
75 a 94,9	8
95 a 100	0

Settore 5 – Scuola, Cultura, Sport e tempo libero, Demografici

Valutazione da	Numero dipendenti
60 a 65	3
65,1 a 74,9	15
75 a 94,9	41
95 a 100	4

Settore 6 – Polizia locale e Protezione civile

Valutazione da	Numero dipendenti
60 a 65	0
65,1 a 74,9	0
75 a 94,9	52
95 a 100	0

Settore 7 – Fundraising e Progetti di finanziamento esterno

Valutazione da	Numero dipendenti
60 a 65	1
65,1 a 74,9	0
75 a 94,9	0
95 a 100	1

CONCLUSIONI

La presente relazione chiude il ciclo di programmazione gestionale della *Performance* per l'anno 2019.

Redatta ai sensi e per gli effetti del Nuovo Sistema di Valutazione e Misurazione della *Performance*, è sottoposta alla validazione del N.V.P. e successivamente all'approvazione da parte della Giunta Comunale.

La relazione è assoggettata alle regole sulla trasparenza amministrativa.

L'ultimazione del processo di consuntivazione, portato a termine nel suo complesso e nella fase finale dal Vice segretario generale per garantire continuità a fronte dell'avvicendamento del ruolo di Segretario generale avvenuto nel corso del 2019 e 2020 e della progressiva cessazione delle funzioni dell'ufficio di Staff di Segretario avvenuto nel medesimo periodo, nonché la formale approvazione del presente documento costituiscono la condizione giuridica di distribuzione delle retribuzioni di risultato per l'anno 2019 ai dipendenti del Comune di Gallarate e l'accesso alle utilità del sistema premiale comunque connesso alla *Performance*.

**Il Vice Segretario Generale
La Placa Pietro**