



COMUNE DI VO'

PROVINCIA DI PADOVA

DOCUMENTO DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2019

La sottoscritta Dr.ssa Carraro Paola, nominata Nucleo di valutazione monocratico del Comune di Vo' con decreto del Sindaco prot. 6278 del 15.07.2015 per il periodo dal 15.07.2015 al 14.07.2018, prorogata con decreto del Sindaco prot 7462 del 25.07.2018 per l'ulteriore triennio dal 15.07.2018 al 14.07.2021, prende atto che il Comune di Vo' con deliberazione della Giunta Comunale n. n. 80 del 19.12.2016, ha approvato il Sistema di misurazione e valutazione della performance secondo quanto previsto dal D.lgs 27.10.2019, n. 150 "attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni".

Si prende atto, altresì, che il "Sistema di misurazione e valutazione della performance" è stato modificato per adeguarlo alla normativa introdotta con DL 74/2017 e ss mm ii e dal nuovo CCNL 21.05.2018, con gli atti sottoelencati:

- GC n. 32 del 15.05.2019, avente per oggetto "Istituzione delle posizioni organizzative - art. 13 del CCNL 21.05.2018;
- GC n. 33 del 15.05.2019, avente per oggetto " Definizione dei criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi delle posizioni organizzative, ai sensi dell'art. 14 del CCNL del 21.05.2018;
- GC n. 34 del 15.05.2019, avente per oggetto "Determinazione dei criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai sensi dell'art. 15, comma 2, del CCNL 21.05.2018.

In attuazione di quanto previsto dalla citata normativa il Comune ha adottato un ciclo di gestione della performance articolato nelle seguenti fasi:

- PIANIFICAZIONE: DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI E DELLE PRIORITA'

E' una attività che avviene mediante la predisposizione e successiva approvazione dei seguenti documenti di programmazione: Relazione Previsionale e Programmatica, Bilancio di Previsione annuale e triennale, Programma Triennale dei Lavori Pubblici Piano Esecutivo di Gestione/Piano della performance. Nello specifico, con riferimento all'esercizio 2019:

- con deliberazione di C.C. n. 9 del 13.02.2019 è stato approvato il Bilancio di Previsione 2019/2021 e delibera di CC n. 8 del 13.02.2019 con cui è stata approvata la nota di aggiornamento al Documento unico di programmazione (DUP) 2019/2021;
- con deliberazione di GC n. 10 del 20.02.2019 con la quale è stata effettuata l'assegnazione definitiva delle dotazioni finanziarie ai responsabili delle unità per l'esercizio 2019;
- con delibera di GC n. 28 del 30.04.2019 è stato approvato il Piano della Performance e degli obiettivi 2018/2020, articolato in schede obiettivo, di sviluppo e/o mantenimento.

- **MONITORAGGIO**, ovvero *CONTROLLO IN CORSO D'ANNO DELL'ATTUAZIONE DI QUANTO PROGRAMMATO*:

Ai Responsabili di Posizione Organizzativa è assegnata anche la responsabilità del monitoraggio e degli eventuali interventi correttivi da concordare con gli organi politico-amministrativi di vertice.

- **VALUTAZIONE**, ovvero *VERIFICA DEI RISULTATI RAGGIUNTI E DEGLI SCOSTAMENTI RISPETTO ALLE PREVISIONI E ASSEGNAZIONE DELLA VALUTAZIONE DEL PERSONALE APICALE*.

Questa fase è attuata mediante:

- La predisposizione della Relazione sulla Performance, con la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi;
- L'applicazione del Sistema di Valutazione delle Performance del personale, che prevede la validazione della relazione sulla Performance e l'assegnazione della valutazione al personale titolare di posizione organizzativa sulla base della metodologia individuata nel Regolamento, e la proposta dell'attribuzione del premio annuale al Sindaco, titolato alla valutazione finale.

Con delibera di GC n. 21 del 07.04.2020 è stata approvata la relazione al rendiconto della gestione esercizio 2019, costituita da un sistema di documenti tesi a dimostrare i risultati conseguiti durante la gestione, in relazione alle risorse che si sono rese disponibili, ed al corrispondente impiego delle stesse per il raggiungimento degli obiettivi, sia strategici di lungo termine che operativi di breve e medio termine.

Si elencano sinteticamente gli obiettivi assegnati con il piano della performance a ciascuna Area e Settore per l'anno 2019 con l'indicazione a fianco di ciascuno della percentuale di raggiungimento dell'obiettivo, o in caso negativo delle motivazioni di mancato raggiungimento dello stesso, sulla base della Relazione sulla performance prodotta in data 30.04.2020, prot. 3856, che viene convalidata con il presente atto:

OBIETTIVI 1' AREA - SERVIZI AMMINISTRATIVI E CONTABILI

N.	SERVIZI COINVOLTI OBIETTIVO GESTIONALE	OBIETTIVI DI SVILUPPO e/o MANTENIMENTO TARGET 2019/2021	% raggiung. obiettivo 2019
1	OBIETTIVO TRASVERSALE	Puntuale aggiornamento sito internet istituzionale	100 %
2	Ufficio Segreteria	Verifica e aggiornamento banca dati regolamenti	100 %
3	Uffici demografici	Completamento bonifica dati a seguito subentro in ANPR	100 %
4	Uffici demografici	Riordino cimiteri con programmazione esumazioni ed estumulazioni cimiteriali	100 %
5	Ufficio ragioneria	Predisposizione nuovo regolamento di contabilità	100%
6	Ufficio ragioneria	Predisposizione nuovo regolamento servizio economato	100%
7	Ufficio personale	Modifica sistema misurazione valutazione della performance ai sensi DL 74/2017 e nuovo CCNL 21.05.2018	100%
8	Ufficio personale	Adozione nuovo CCDI triennio 2019/2021	100%

9	Ufficio personale	Assunzione istruttore amministrativo cat. C e operaio specializzato cat. B3	100%
10	Ufficio tributi	Verifiche ed accertamenti IMU e TASI anni 2014 e 2015	100%

OBIETTIVI 2' AREA - SERVIZI TECNICI

N.	SERVIZI COINVOLTI OBIETTIVO GESTIONALE	OBIETTIVI DI SVILUPPO e/o MANTENIMENTO TARGET 2019/2021	% raggiung. obiettivo 2019
1	OBIETTIVO TRASVERSALE	Puntuale aggiornamento sito internet istituzionale	100 %
12	Sportello edilizia privata	- Gestione puntuale pratiche edilizie e progressivo disbrigo del pregresso	100 %
11	Ufficio tecnico	Adozione regolamento incentivo tecnici	100%
12	Ufficio tecnico LLPP	Messa in sicurezza marciapiedi ed impianto illuminazione pubblica	100%
13	Ufficio tecnico LLPP	Revisione ed aggiornamento dati ANAC e CIG	100%
14	Ufficio tecnico LLPP	Predisposizione regolamento vestiario personale operaio	100%
15	Ufficio tecnico LLPP	Tinteggiatura biblioteca e manutenzione ordinaria locali polo scolastico	100%
16	Ufficio tecnico - edilizia privata	Aggiornamento e catalogazione pratiche edilizie pregresse	95%

In conformità al nuovo sistema di valutazione, si precisa che, per quanto riguarda i dipendenti, nella determinazione del punteggio di valutazione per la distribuzione del fondo di produttività, la performance operativa, ovvero il raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali pesa per il 70%, rapportato al periodo di effettiva presenza in servizio, mentre la performance di ruolo, ovvero la qualità del contributo assicurato e la competenza professionale, pesa per il 30%.

Ai sensi dell'art. 9 del citato sistema, e dell'art. 4 del CCDI 2019/2021, sottoscritto in data 14.11.2019, prot. 12488, il requisito necessario per essere misurati e valutati è lo svolgimento di almeno 60 giorni di lavoro effettivo durante l'anno di riferimento e, pertanto, non vengono presi in considerazione per la valutazione l'istruttore amministrativo cat. C cessato in data 28.02.2019, l'istruttore tecnico assunto in data 07.10.2019 e l'istruttore direttivo tecnico cat. D assunto a tempo parziale 3/36 e determinato dal 08.06.2018 al 30.06.2019, ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge 311/2004.

Per quanto riguarda l'erogazione della produttività collettiva è necessario che il lavoratore abbia svolto attività per almeno il 70% dei giorni lavorativi, pertanto saranno proporzionalmente ridotti i compensi relativi alla produttività organizzativa spettanti al collaboratore amministrativo cat. B3, assente per maternità facoltativa nel corso del 2019, e presente per il 24,51% del tempo, all'istruttore amministrativo cat. C assunto dal 06.05.2019, presente per il 56,52%, e all'istruttore tecnico cat. C cessato il 06.10.2019 e presente per il 64,43% dei giorni lavorativi.

Preso atto di quanto sopra, si prendono in considerazione le schede di valutazione dei singoli dipendenti redatte in conformità all'allegato F) del nuovo Sistema di misurazione e di valutazione della performance, e compilate in data 12.02.2020 e 23.04.2020 dai responsabili pro-tempore delle due aree, nello specifico dal dr. Martini Giuliano per il personale della 1' Area - Servizi Amministrativi e Contabili e dal geom. Moreggio Ettore, per il personale della 2' Area servizi tecnici.

Si verifica che il fondo per la produttività anno 2019 ammonta a complessivi € 7.619,27, come da accordo decentrato integrativo sottoscritto dalla delegazione trattante in data 14.11.2019, ed impegnato con determinazione n. 244 del 27.12.2019, comprensivi dell'indennità maneggio valori anno 2019 calcolata in € 227,00.

Si passa quindi alla valutazione dei dipendenti responsabili titolari di P.O. nel corso dell'anno 2019, che sono i seguenti:

Area servizi amministrativi e contabili

- dr. Girotto Dante, dipendente del Comune di Lozzo Atestino fino al 30.04.2019 e del Comune di Fano (PU) dal 01.05.2019, in convenzione con questo ente per 6/36 ai sensi dell'art. 14 del CCNL 22.01.2004, è stato responsabile fino alla data delle elezioni amministrative, che si sono tenute il 26.05.2019, giusti decreti prot. 843 del 26.01.2018 e 5886 del 21.05.2019, con una indennità di posizione di € 2.112,00 annua;
- dr.ssa Di Como Roberta, segretario comunale, dal 05.06.2019 al 26.06.2019 con decreto prot. 6502 del 05.06.2019
- dr. Martini Giuliano, Sindaco, dal 27.06.2019, giusto decreto prot. 7473 del 27.06.2019.

Area servizi tecnici

- Geom. Moreggio Ettore, con decreto prot. 72 del 02.01.2019 fino al 26.05.2019 e con successivo decreto prot. 6242 del 29.05.2019 fino al 31.12.2019, con un'indennità di posizione di € 8.803,20 annua.

Sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte del personale dipendente e degli stessi responsabili, come illustrato in premessa, si procede alla compilazione delle schede di valutazione della performance dei responsabili di area, secondo l'allegato D) del nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con atto di GC n. 80 del 19.12.2016.

Si dà atto che la performance operativa, ovvero il raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali pesa per il 75%, rapportato al periodo di effettiva presenza in servizio, mentre la performance di ruolo, ovvero la qualità del contributo assicurato e la competenza professionale, pesa per il 25%.

A conclusione della seduta, si prende atto che degli esiti finali della valutazione come segue:

- Dr. Girotto Dante Maria - Responsabile 1' Area: 97,22
- Geom. Moreggio Ettore, Responsabile 3' Area: 99,38

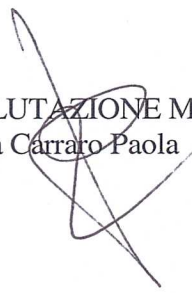
Le risultanze della valutazione, come da schede allegate, sono proposte al Sindaco in base all'art. 11, lettera e) del Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, approvato con atto di GC n. 24 del 16.03.2016 e successive mm e ii, e comunicate agli interessati, che, sulla base dell'attuale sistema di valutazione, hanno tempo 7 giorni per presentare le proprie controdeduzioni al Sindaco, che decide in maniera definitiva.

In fede.

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE MONOCRATICO

Dr.ssa Carraro Paola

16-5-2020





COMUNE DI VO'

PROVINCIA DI PADOVA

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2019

Nell'anno 2019 il Comune di Vo' ha adottato il documento unico di programmazione (DUP) 2019/2021 ai sensi del decreto legislativo 118/2011; tale modello fornisce all'amministrazione comunale una "mappa" concreta del collegamento delle linee programmatiche del Sindaco con il processo di programmazione strategica e con il ciclo del bilancio.

Dal DUP 2019/2021 discende il Piano della Performance 2019, che ai sensi dell'art. 169 c.3bis del D. Lgs. n°267/2000 è unificato organicamente nel PEG. La Giunta Comunale con propria delibera n. 10 del 20.02.2019 ha approvato il PEG, parte finanziaria e con successivo atto n. 28 del 30.04.2019 il piano della Performance e degli obiettivi 2019/2020.

Il Comune di Vo' ha scelto di rappresentare nel Piano della Performance, in coerenza con il bilancio e con gli indirizzi, gli obiettivi strategici e operativi contenuti nel DUP, gli obiettivi gestionali affidati alle singole Posizioni Organizzative. Per ciascuno di tali obiettivi sono stati selezionati indicatori utili alla misurazione e alla valutazione della performance dell'amministrazione.

La Relazione sulla Performance 2019 contiene elementi utili alla misurazione e alla valutazione della performance raggiunta. La relazione è quindi finalizzata a rendicontare nel modo più semplice e accessibile ciò che ha prodotto nel corso di un anno il Comune di Vo'.

Più in dettaglio la Relazione sulla Performance evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi ed individuali dei singoli Responsabili, realizzati al 31 dicembre 2019 rispetto ai singoli obiettivi programmati secondo la struttura dell'ente.

Per il personale non titolare di P.O., è compito dei responsabili di Area procedere alla compilazione della scheda di valutazione.

Il Nucleo di valutazione monocratico, nella persona della dr.ssa Carraro Paola, nominata dal Sindaco con decreto prot. 6278 del 15.07.2015 per il periodo 15.07.2015 - 14.07.2018 e prorogata per l'ulteriore triennio dal 15.07.2018 al 14.07.2021 con decreto del Sindaco prot 7462 del 25.07.2018, esaminerà le schede di valutazione predisposte dai Responsabili di Area, da cui si riscontra analiticamente il grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati dall'Amministrazione.

Il manuale di valutazione, approvato con delibera di GC n. 80 del 19.12.2016, prevede la valutazione dei titolari di P.O. e dei dipendenti non titolari di P.O. negli ambiti di seguito sinteticamente riportati:

SOGGETTO	AMBITI MISURAZIONE	AMBITI MISURAZIONE E	
----------	--------------------	----------------------	--

MISURATO E VALUTATO	DELLA PERFORMANCE OPERATIVA	VALUTAZIONE PERFORMANCE DI RUOLO	PESO
TITOLARI POSIZIONE ORGANIZZATIVA	1. raggiungimento di specifici obiettivi individuali 75%	1. qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura 2. competenze professionali e manageriali dimostrate 25%	100%
DIPENDENTI	1. raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali 70%	1. qualità del contributo assicurato alla performance dell'area di appartenenza 2. competenze dimostrate 3. comportamenti professionali ed organizzativi 30%	100%

La struttura organizzativa dell'Ente, così come definita con atto di GC n. 6 del 30.01.2017, è suddivisa in due aree:

- 1^ Area - servizi amministrativi e contabili
- 2^ Area - servizi tecnici

In data 26.05.2019 si sono tenute le elezioni amministrative, pertanto nel corso del 2019 si sono avvicendati diversi responsabili di P.O. come segue:

Area servizi amministrativi e contabili

- dott. Girotto Dante, dipendente del Comune di Lozzo Atestino fino al 30.04.2019 e del Comune di Fano (PU) dal 01.05.2019, in convenzione con questo ente per 6/36 ai sensi dell'art. 14 del CCNL 22.01.2004, è stato responsabile fino alla data delle elezioni amministrative, che si sono tenute il 26.05.2019, giusti decreti prot. 843 del 26.01.2018 e 5886 del 21.05.2019;
- dr.ssa Di Como Roberta, segretario comunale, dal 05.06.2019 al 26.06.2019 con decreto prot. 6502 del 05.06.2019;
- dr. Martini Giuliano, Sindaco, dal 27.06.2019, giusto decreto prot. 7473 del 27.06.2019.

Area servizi tecnici

- Geom. Moreggio Ettore, con decreto prot. 72 del 02.01.2019 fino al 26.05.2019 e con successivo decreto prot. 6242 del 29.05.2019 fino al 31.12.2019.

Dalle risultanze degli atti e dalle relazioni fornite dagli attuali responsabili di P.O. in merito allo stato di attuazione dei programmi/obiettivi specifici oltre a quelli trasversali, emerge quanto segue:

Obiettivo trasversale n. 1:

E' stata migliorata la comunicazione e la fruibilità dei servizi, attraverso l'aggiornamento del sito, in particolar modo nella sezione denominata "Amministrazione trasparente"

AREA SERVIZI AMMINISTRATIVI E CONTABILI

Il personale dell'Area ha svolto i servizi programmati con un buon livello di performance di tutto il settore ed il raggiungimento completo degli obiettivi dell'area.

- Ufficio Segreteria

Obiettivo 2:

E' stata costantemente monitorata la banca dati dei regolamenti in vigore dell'Ente, provvedendo al tempestivo aggiornamento e pubblicazione nel sito dell'Ente, anche al fine di agevolarne il reperimento

- Uffici Demografici

Obiettivo 3:

Il Comune di Vo' è subentrato nell'Anagrafe Nazionale della Popolazione Residente (ANPR) in data 18.03.2019, dopo una massiccia attività di bonifica dei dati che determinavano errori bloccanti. Nel corso dell'anno si è provveduto ad effettuare la bonifica di secondo livello, per errori non bloccanti.

Obiettivo 4:

Sono state riordinate la gestione dei cimiteri comunali tramite le operazioni di esumazione nei cimiteri di Vo' Vecchio e Cortelà e le esumazioni nei cimiteri di Vo' Vecchio, Cortelà, Boccon e Zovon.

- Ufficio Ragioneria

Obiettivo 5 e 6:

Sono state elaborate e sottoposte nei termini una bozza di regolamento di contabilità nel rispetto delle disposizioni di cui al D.Lgs 118/2011 ed una bozza di regolamento del servizio economato.

- Ufficio Personale

Obiettivo 7:

E' stato modificato il "Sistema di misurazione e valutazione della performance" approvato con delibera di GC n. 80 del 19.12.2016 per adeguarlo alla normativa introdotta con DL 74/2017 e ss mm ii e dal nuovo CCNL 21.05.2018. Le modifiche sono state recepite con i seguenti atti di giunta:

- GC n. 32 del 15.05.2019, avente per oggetto "Istituzione delle posizioni organizzative - art. 13 del CCNL 21.05.2018;
- GC n. 33 del 15.05.2019, avente per oggetto " Definizione dei criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi delle posizioni organizzative, ai sensi dell'art. 14 del CCNL del 21.05.2018;
- GC n. 34 del 15.05.2019, avente per oggetto "Determinazione dei criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai sensi dell'art. 15, comma 2, del CCNL 21.05.2018.

Obiettivo 8:

In data 14.11.2019 è stato sottoscritto in via definitiva il contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2019/2021 - parte normativa e anno 2019 - parte economica e nel corso dell'anno sono state definite le progressioni economiche orizzontali di competenza dell'anno.

Obiettivo 9:

Oltre alla normale e puntuale amministrazione del personale, con il rispetto delle scadenze fiscali e previdenziali, sono state definite:

- dimissioni istruttore amministrativo cat. C con decorrenza 01.03.2020 ed assunzione a tempo pieno ed indeterminato, tramite utilizzo di graduatorie di altri enti, di un istruttore amministrativo cat. C con decorrenza 06.05.2019;

- mobilità in uscita di un istruttore tecnico cat. C dal 07.10.2019 e contemporanea assunzione a tempo pieno ed indeterminato, tramite utilizzo di graduatorie di altri enti, di un istruttore tecnico cat. C per l'Area Tecnica;
- convenzione per il comando in uscita per 6/36 di un collaboratore amministrativo cat. B3, nel periodo dal 18.10.2019 al 31.12.2019;
- assunzione a tempo pieno ed indeterminato di un operaio specializzato cat. B3 mediante utilizzo di graduatorie di altri enti con decorrenza 01.02.2020;
- conferimento incarico ad un istruttore direttivo tecnico di cat. D, ai sensi dell'art. 1 comma 557, della Legge 311/2004 per 4 ore settimanali e per il periodo dal 25.09.2019 al 30.06.2020, di supporto per l'Area Tecnica.

- Ufficio Tributi

Obiettivo 10:

In collaborazione con Accatre Srl si è proseguito il controllo della banca dati IMU e TASI anni 2014/2015 con l'emissione e la notifica di accertamenti IMU 2014/2015 e TASI 2014/2015. Nel periodo antecedente le scadenze dell'imposta IMU e del tributo TASI, si è provveduto a prestare servizio di assistenza per il calcolo ai cittadini ultrasessantenni e a tutti coloro che ne hanno fatto richiesta diretta, scritta o telefonica.

AREA SERVIZI TECNICI

Obiettivo 11:

Alla luce delle nuove disposizioni introdotte dal D.Lgs 50/2016 è stato predisposto il Regolamento degli incentivi per le funzioni tecniche, approvato con atto di GC n. 23 del 24.04.2019.

- Lavori pubblici manutenzioni

Obiettivo 12:

Eseguito intervento di messa in sicurezza marciapiedi ed impianto di illuminazione pubblica nel rispetto delle modalità e delle tempistiche fissate dal ministero dell'interno con la Legge 145/2018 (progettazione - affidamento lavori - esecuzione monitoraggio, approvazione certificato di regolare esecuzione e rendicontazione contributo allo Stato)

Obiettivo 13:

E' stata completata la revisione e l'aggiornamento dati ANAC e relativi CIG.

Obiettivo 14:

E' stata elaborata e sottoposta alla giunta una bozza di regolamento del vestiario per il personale operaio.

Obiettivo 15:

Si è provveduto in economia, tramite personale operaio, alla sanificazione e tinteggiatura dei locali adibiti alla biblioteca comunale, con l'inserimento di disegni colorati, ed alla manutenzione ordinaria di altri locali del polo scolastico.

- Ufficio Edilizia privata

Obiettivo 16:

E' proseguito l'aggiornamento e la catalogazione informatica dei dati relativi alle pratiche edilizie pregresse mediante verifica ed istruttoria delle stesse, anche se non completamente definito per cause

sopravvenute oggettive: l'istruttore tecnico cat. C addetto all'edilizia privata si è trasferito per mobilità volontaria presso altro Ente con decorrenza 06.10.2019, e dal 07.10.2019 è stato assunto un nuovo istruttore tecnico cat. C mediante utilizzo di graduatorie di altri enti, con conseguente formazione e affiancamento dello stesso nel corso dei mesi successivi.

Conclusioni

L'Amministrazione Comunale, sulla base delle Linee Programmatiche di mandato, del DUP 2019/2021, successivamente tradotto nei documenti programmatici quali il Bilancio di previsione 2019/2021, il Piano Esecutivo di Gestione e il Piano della Performance, ha fissato le linee strategiche, associato gli obiettivi alle risorse disponibili (PEG) traducendoli in obiettivi operativi attraverso il Piano Annuale degli Obiettivi, che sono stati affidati, per la loro realizzazione, ai Responsabili di Area competenti per materia.

Il Piano Annuale degli Obiettivi per l'anno 2019 è stato approvato nel mese di aprile, in continuità con quelli dell'anno precedente e collegati a quelli degli anni successivi.

Nell'anno 2019 viene applicata la metodologia per la valutazione delle prestazioni, approvata con atto di GC n. 80 del 19.12.2016, già applicata lo scorso anno, che ha permesso di uniformare i criteri dando maggiore coerenza e completezza al sistema di valutazione.

La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa sarà effettuata ai sensi dell'art. 15 comma 4 del CCNL 21.05.2018, così come previsto all'art. 12 del CCDI 2019/2021, sottoscritto tra le parti in data 14.11.2019, prot. 12488.

Il processo di revisione dell'organizzazione interna proseguirà, inserendo prontamente negli organici nuovo personale in sostituzione di chi cessa a vario titolo, per riuscire a mantenere i livelli di produttività e qualità dei servizi finora raggiunti.



IL SEGRETARIO COMUNALE
dr.ssa Mariani Antonella

Vo', 30.04.2020