

**COMUNE DI ZOLLINO**  
**PROVINCIA DI LECCE**

---

**RELAZIONE PERFORMANCE**

**Comune di Zollino**

**Anno 2019**

**Il Nucleo di Valutazione**

## SOMMARIO

1. PREMESSA .....	3
2. CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE .....	3
3. MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE .....	3
3.1. Performance individuale .....	4
3.2. Performance organizzativa .....	4
4. SITUAZIONE DELL'ENTE.....	6
5. PERFORMANCE .....	7
5.1. Segretario Generale .....	7
5.2. Posizioni organizzative .....	7
5.3. Dipendenti.....	7
6. PERFORMANCE POSIZIONI ORGANIZZATIVE .....	8
6.1. Settore I – Affari Generali, Servizi Demografici e Polizia Locale .....	8
6.2. Settore II Settore Economico, Finanziario e Socio Culturale .....	9
6.3. Settore III Urbanistica, Edilizia, Lavori Pubblici .....	10
7. CONCLUSIONI E SUGGERIMENTI .....	12
ALLEGATI .....	13
SCHEDE DI VALUTAZIONE POSIZIONI ORGANIZZATIVE .....	13

## **1. PREMESSA**

La Performance è il contributo che un soggetto (individuo, unità organizzativa, intero sistema) apporta al raggiungimento di obiettivi prefissati dagli organi di governo, ai fini della soddisfazione dei bisogni della collettività di riferimento. Le amministrazioni adottano metodi, tecniche e risorse idonee a misurare e valutare la performance, tali strumenti determinano il "ciclo di gestione della performance".

La misurazione e valutazione della performance mira ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità, l'efficienza e la trasparenza dell'attività amministrativa.

La Relazione sulla performance introdotta con il D. Lgs 150/2009 e s.m.i. è un documento che conclude il ciclo di gestione della performance ed evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse.

Il comune di Zollino ha adottato il regolamento sul sistema di valutazione e misurazione della Performance con deliberazione di G.C. n. 32 del 23/04/2018. Ai sensi del suddetto regolamento la relazione sulla performance sulle posizioni organizzative è proposta dal Nucleo di Valutazione sulla base della documentazione relativa alle attività svolte e risultati ottenuti da ogni singolo responsabile.

L'obiettivo della relazione è quella di portare a conoscenza all'interno ed esterno dell'Ente del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascun responsabile, dell'organizzazione delle singole unità e del grado di soddisfazione da parte dei cittadini.

## **2. CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE**

Il ciclo di gestione della performance si articola in:

- 1) Redazione piano della Performance ed il suo monitoraggio;
- 2) Misurazione e valutazione della Performance raggiunta nell'anno precedente;

## **3. MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

Il regolamento sul Sistema di misurazione e valutazione della performance prevede che i soggetti che intervengono nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale sono:

- 1) Il Sindaco;
- 2) Il Nucleo di Valutazione;
- 3) I Titolari di posizioni organizzative;

Il metodo di valutazione della performance per il 2019 si basa sulla valutazione:

- 1) Della performance individuale;
- 2) Della performance organizzativa;

### 3.1. Performance individuale

Per performance individuale si intende in genere l'insieme dei risultati raggiunti dal singolo collaboratore dell'ente, rispetto agli obiettivi prefissi, oltre ai comportamenti e alle competenze espresse.

Nel dettaglio si esaminano:

#### 1) I comportamenti

Sono quelli tenuti nel corso dell'anno. La valutazione della performance presuppone per tutto il personale dell'ente, l'assolvimento dei normali obblighi connessi ad un esercizio appropriato del ruolo rispetto a quanto previsto dai CCNL e dalla legge; per questo l'inizio del processo valutativo è subordinato alla valutazione positiva del rispetto di determinati comportamenti;

#### 2) Competenze

**Problem solving:** Capacità di predefinire le azioni operative per il raggiungimento di uno o più obiettivi con le risorse disponibili e nel tempo definito, dimostrando di saper organizzare conseguentemente il proprio lavoro e quello delle unità assegnate.

**Leadership:** Capacità di motivare, di coinvolgere e supportare il personale dell'organizzazione, agendo come modello di comportamento; Capacità di individuare e soddisfare i bisogni degli utenti esterni e interni;

**Professionalità:** Capacità di raccogliere e elaborare dati e informazioni rinvenibili nell'ambiente di riferimento o da ricercare anche in contesti diversi e/o complessi, sperimentando anche soluzioni innovative;

Alla performance individuale viene assegnato un punteggio massimo di 60/100.

### 3.2. Performance organizzativa

Si divide in Performance organizzativa di Ente e Performance organizzativa

**Per performance Organizzativa di Ente** si intende in generale l'esito della rilevazione della salute economico-finanziaria, della salute organizzativa e degli strumenti di programmazione e controllo. In particolare, la misurazione della performance organizzativa si effettuerà sui seguenti elementi

Lo stato di salute complessivo dell'ente, dal punto di vista delle risorse di cui dispone l'amministrazione (umane, economico – finanziarie e strumentali, con particolare riferimento a dotazioni e programmi informatici) e alla legittimità dell'agire;

- l'attuazione di piani e programmi;
- il miglioramento qualitativo dell'organizzazione;
- l'efficienza raggiunta nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento dei costi;
- il raggiungimento di obiettivi di pari opportunità;

- l'attuazione delle norme anticorruzione;
- il rispetto dei vincoli dettati dal legislatore;
- la soddisfazione dei cittadini e degli utenti.

**Per performance organizzativa di struttura** si intendono i risultati degli obiettivi operativi di DUP e/o gestionali di PEG e di attività strutturali di PEG, assegnati alla struttura, oltre all'attività ordinaria.

Alla performance organizzativa viene assegnato un punteggio massimo di 40/100.

Per quanto riguarda il procedimento valutativo il nucleo ha proceduto ad esaminare la relazioni di autovalutazione presentate dai singoli responsabili, tenendo conto delle osservazioni dei responsabili, dell'analisi complessiva effettuata dal segretario generale, dei questionari valutativi dei dipendenti e degli amministratori e delle segnalazioni da parte di alcuni consiglieri.

#### **4. SITUAZIONE DELL'ENTE**

L'incertezza nazionale ed il continuo evolversi della normativa in materia hanno delle ripercussioni anche a livello locale soprattutto in termini di tempistica dei vari adempimenti di programmazione.

Il Comune di Zollino sotto il profilo dell'organizzazione necessiterebbe di una rideterminazione della dotazione organica e compatibilmente con le dimensioni e le disponibilità di bilancio, ampliare ed equilibrare il numero di addetti ai settori in cui è organizzato l'Ente. Si riscontrano margini di miglioramento per quanto riguarda l'informazione delle attività dell'Ente verso l'esterno, implementando la pubblicazione dei documenti nell'apposita sezione del sito istituzionale del Comune, così come previsto anche dalla normativa vigente.

## **5. PERFORMANCE**

### **5.1. Segretario Generale**

La valutazione del Segretario Generale viene effettuata dal Sindaco coadiuvato, se richiesto, dal Nucleo di Valutazione. Per la presente annualità non è stato richiesto l'ausilio del Nucleo.

### **5.2. Posizioni organizzative**

La valutazione delle posizioni organizzative è proposta dal Nucleo di Valutazione e si basa sulla valutazione della performance individuale ed organizzativa.

### **5.3. Dipendenti**

La valutazione dei dipendenti non titolari di posizione organizzativa, viene fatta dal responsabile del servizio cui il dipendente appartiene.

## **6. PERFORMANCE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

### **6.1. Settore I – Affari Generali, Servizi Demografici e Polizia Locale**

#### **A) Performance organizzativa**

Dalla valutazione dei documenti ed attività svolta risulta un buona performance organizzativa. E' stato rispettato il pareggio di bilancio, i parametri di deficitarietà strutturale. L'indicatore di tempestività dei pagamenti è pari a 34 giorni, poco oltre il limite previsto dalla normativa. Margini di miglioramento presenta la raccolta differenziata con una percentuale pari al 42,28. Non risultano pervenuti giudizi espressi dai cittadini, mentre sono pervenuti i questionari sulla valutazione delle posizioni organizzative da parte dai dipendenti ed amministratori.

#### **B) Performance individuale**

Al Responsabile del Servizio sono stati assegnati N. 4 obiettivi strategici, deliberazione di G.C. n. 63 del 19/07/2019. Tali obiettivi sono di seguito descritti con l'indicazione del grado di raggiungimento degli stessi.

Obiettivi:

- A. Monitoraggio delle condotte illecite ed incremento (di almeno il 10% rispetto all'anno precedente) della vigilanza sull'osservanza del Codice della Strada. L'obiettivo è stato parzialmente raggiunto, si accolgono a tal proposito le giustificazioni addotte dal Responsabile sul mancato raggiungimento totale dello stesso obiettivo.
- B. Implementazione dell'informatizzazione nella gestione degli atti amministrativi. Obiettivo parzialmente raggiunto, si accolgono le giustificazioni addotte dal Responsabile sul mancato raggiungimento totale dello stesso obiettivo.
- C. Incremento della vigilanza sul rispetto della normativa in materia di occupazione di suolo pubblico, anche per attività edilizie. L'obiettivo è stato parzialmente raggiunto, si accolgono a tal proposito le giustificazioni addotte dal Responsabile sul mancato raggiungimento totale dello stesso obiettivo.
- D. Coordinamento e monitoraggio progetti di servizio civile nazionale affidati alla Polizia locale. L'obiettivo è stato parzialmente raggiunto, si accolgono a tal proposito le giustificazioni addotte dal Responsabile sul mancato raggiungimento totale dello stesso obiettivo

## **6.2. Settore II Settore Economico, Finanziario e Socio Culturale**

### **A) Performance organizzativa**

Dalla valutazione dei documenti ed attività svolta risulta un buona performance organizzativa. E' stato rispettato il pareggio di bilancio, i parametri di deficitarietà strutturale. L'indicatore di tempestività dei pagamenti è pari a 34 giorni, poco oltre il limite previsto dalla normativa. Margini di miglioramento presenta la raccolta differenziata con una percentuale pari al 42,28. Non risultano pervenuti giudizi espressi dai cittadini, mentre sono pervenuti i questionari sulla valutazione delle posizioni organizzative da parte dai dipendenti ed amministratori.

### **B) Performance individuale**

Al Responsabile del Servizio sono stati assegnati N. 4 obiettivi strategici, deliberazione di G.C. n. 63 del 19/07/2019. Tali obiettivi sono di seguito descritti con l'indicazione del grado di raggiungimento degli stessi. Si mette in evidenza che sono pervenute all'Ente, da parte di alcuni consiglieri, delle criticità che sono state prese in considerazione nella valutazione della performance individuale.

Obiettivi:

A) Riduzione del fenomeno di evasione fiscale. Obiettivo raggiunto.

B) Realizzazione di iniziative a sostegno dei minori, anziani e disabili, nonché di progetti di cittadinanza attiva volti a promuovere la partecipazione volontaria di cittadini, in forma singola o associata (es. baratto amministrativo, iniziative a sostegno di immigrati ed emigrati, servizio civile nazionale). Obiettivo raggiunto;

C) Partecipazione a bandi per il reperimento di risorse atte a finanziare progetti in campo culturale e turistico e gestione degli stessi). Obiettivo raggiunto

D) Avvio procedure per l'utilizzo di sistemi di pagamento elettronici. Obiettivo parzialmente raggiunto, si accolgono a tal proposito le giustificazioni addotte dal Responsabile sul mancato raggiungimento totale dello stesso obiettivo

### **6.3. Settore III Urbanistica, Edilizia, Lavori Pubblici**

#### **A. Performance organizzativa**

Dalla valutazione dei documenti ed attività svolta risulta un buona performance organizzativa. E' stato rispettato il pareggio di bilancio, i parametri di deficitarietà strutturale. L'indicatore di tempestività dei pagamenti è pari a 34 giorni, poco oltre il limite previsto dalla normativa. Margini di miglioramento presenta la raccolta differenziata con una percentuale pari al 42,28. Non risultano pervenuti giudizi espressi dai cittadini, mentre sono pervenuti i questionari sulla valutazione delle posizioni organizzative da parte dai dipendenti ed amministratori.

#### **B. Performance individuale**

Al Responsabile del Servizio sono stati assegnati N. 11 obiettivi strategici, deliberazione di G.C. n. 63 del 19/07/2019. Tali obiettivi sono di seguito descritti con l'indicazione del grado di raggiungimento degli stessi.

Obiettivi:

- A) Valorizzazione del patrimonio comunale, sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente (bonifica siti inquinati, miglioramento dell'arredo urbano, smaltimento amianto) anche mediante progetti di servizio civile nazionale. L'obiettivo è stato raggiunto.
- B) Gestione tecnica e logistica lavori di sistemazione e messa in sicurezza della viabilità comunale di cui alla D.G.C. n. 48/19. L'obiettivo è stato raggiunto.
- C) Gestione Progetto "Acqua di questa terra" e cura rapporti con Istituto comprensivo (D.G.C. n. 17/2019). L'obiettivo è stato raggiunto.
- D) Gestione progetto efficientamento energetico Centro anziani. L'obiettivo è stato raggiunto.
- E) Partecipazione a bandi per il reperimento di risorse atte a finanziare progetti volti alla valorizzazione del patrimonio comunale. L'obiettivo è stato raggiunto.
- F) Gestione immobili di proprietà comunale e predisposizione di eventuale Regolamento. L'obiettivo è stato raggiunto.
- G) Gestione tecnica e logistica lavori di adeguamento sismico edificio scolastico "Sergio Stiso". L'obiettivo è stato raggiunto.
- H) Realizzazione interventi di adeguamento per apertura eco-centro. L'obiettivo è stato raggiunto.
- I) Gestione tecnica e logistica progetto denominato "Ciclovia delle Pozzelle". L'obiettivo è stato raggiunto.

J) Gestione tecnica e logistica lavori ristrutturazione, efficientamento energetico e adeguamento edificio scolastico "Sergio Stiso". L'obiettivo è stato raggiunto.

K) Elaborazione progetto interventi urgenti campo sportivo comunale. L'obiettivo è stato raggiunto.

## 7. CONCLUSIONI E SUGGERIMENTI

Il NIV ha potuto procedere ad una valutazione degli obiettivi assegnati ai responsabili prevalentemente qualitativa e di carattere generale. Si suggerisce, per il futuro di specificare meglio gli obiettivi assegnati ai responsabili ed indicare dei parametri comparativi quantificabili e misurabili.

Inoltre, nella individuazione degli obiettivi si suggerisce di tener conto delle potenzialità e delle risorse disponibili per ciascun settore.

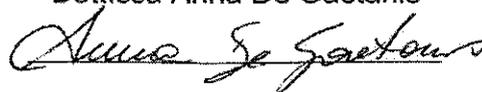
Per quanto riguarda il regolamento dell'Ente in materia di misurazione e valutazione della Performance, si suggerisce di adottare un regolamento più dettagliato e adeguato alla struttura organizzativa dell'Ente.

A parere nel NIV sarebbe anche opportuno, compatibilmente con le risorse di bilancio, una più equilibrata rideterminazione della dotazione organica e delle risorse umane dei singoli settori.

Per la trasparenza e gli obblighi di pubblicazione si invitano tutti i responsabili ad implementare la pubblicazione dei documenti, come previsto dalla normativa vigente. Inoltre, sulla base delle segnalazioni pervenute all'Ente da parte di alcuni consiglieri, si prende atto di alcune problematiche e si invitano i responsabili ad avere l'attenzione e solerzia previste dalla normativa per la tempestiva risoluzione delle stesse.

Vernole, 26/10/2020

Il Nucleo di Valutazione  
Dott.ssa Anna De Gaetanis



**ALLEGATI**  
**SCHEDE DI VALUTAZIONE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

**VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Anno 2019

RESPONSABILE: Dott. Danilo Tondi

SETTORE I: Affari Generali

AREE PERFORMANCE	PESO	PUNTEGGIO
1) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	punti 40	36
2) PERFORMANCE INDIVIDUALE	punti 60	56
<b>PUNTEGGIO TOTALE OTTENUTO</b>		<b>92</b>

1) AREA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE		
FATTORI	Punteggio	Note NIV
A) RISPETTO PAREGGIO DI BILANCIO		Raggiunto
B) RISPETTO DEI PAR. DI DEFICITARIETA' STRUTTURALE		Raggiunto
C) RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO		Raggiunto
D) % DI RACCOLTA DIFFERENZIATA		42,28%
E) CITIZEN SATISFACTION		n.p.
F) GIUDIZI ESPRESSI DAGLI UTENTI INTERNI		Questionari
G) PARTEC. A PROGETTI EUROPEI, NAZIONALI O REGIONALI		Raggiunto
<b>TOTALE</b>	<b>36</b>	

2) AREA PERFORMANCE INDIVIDUALE			
Macro fattori	Elementi di valutazione	Peso	Punteggio assegnato
A) COMPORTAMENTO	Rispetto di quanto previsto dalle norme legislative o regolamentari, da contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione o dai codici di comportamento.	<b>Ammesso/non ammesso</b>	<b>Ammesso</b>
B) OBIETTIVI INDIVIDUALI		<b>30</b>	
Obiettivo A	Monitoraggio delle condotte illecite ed incremento (di almeno il 10% rispetto all'anno precedente) della vigilanza sull'osservanza del codice della strada		25
Obiettivo B	Implementazione dell'informatizzazione nella gestione degli atti amministrativi		25
Obiettivo C	Incremento della vigilanza sul rispetto della normativa in materia di occupazione di suolo pubblico, anche per attività edilizie		26
Obiettivo D	Cordinamento e monitoraggio progetti di servizio civile nazionale affidati alla polizia locale		26
<b>Totale B)</b>			<b>102</b>
<b>Totale rapportato a 30</b>			<b>26</b>
C) COMPETENZE		<b>20</b>	
Problem solving			7
Leadership			6
Professionalità			7
<b>Totale C)</b>			<b>20</b>
D) CAPACITA' DI VALUTAZIONE		<b>10</b>	
	Le differenze esistenti nei giudizi espressi nei confronti dei collaboratori		10
<b>Totale D)</b>			<b>10</b>
<b>TOTALE</b>		<b>60</b>	<b>56</b>

Il Nucleo di Valutazione  
Dott.ssa Anna De Gaetanis

*Anna De Gaetanis*

# VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Anno 2019

RESPONSABILE: Dott. Roberto Blasi

SETTORE II: Economico finanziario e socio culturale

AREE PERFORMANCE		PESO	PUNTEGGIO
1)	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	punti 40	36
2)	PERFORMANCE INDIVIDUALE	punti 60	54
PUNTEGGIO TOTALE OTTENUTO			90

1) AREA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE		
FATTORI	Punteggio	Note NIV
A) RISPETTO PAREGGIO DI BILANCIO		Raggiunto
B) RISPETTO DEI PAR. DI DEFICITARIETA' STRUTTURALE		Raggiunto
C) RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO		Raggiunto
D) % DI RACCOLTA DIFFERENZIATA		42,28%
E) CITIZEN SATISFACTION		n.p.
F) GIUDIZI ESPRESSI DAGLI UTENTI INTERNI		Questionari
G) PARTEC. A PROGETTI EUROPEI, NAZIONALI O REGIONALI		Raggiunto
<b>TOTALE</b>	<b>36</b>	

2) AREA PERFORMANCE INDIVIDUALE			
Macro fattori	Elementi di valutazione	Peso	Punteggio assegnato
A) COMPORTAMENTO	Rispetto di quanto previsto dalle norme legislative o regolamentari, da contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione o dai codici di comportamento.	Ammesso/non ammesso	Ammesso
B) OBIETTIVI INDIVIDUALI		30	
Obiettivo A	Riduzione fenomeno evasione tributaria		27
Obiettivo B	Realizzazione di iniziative a sostegno dei minori, anziani e disabili, nonché di progetti di cittadinanza attiva volti a promuovere la partecipazione volontaria di cittadini, in forma singola o associata (es. baratto amministrativo, iniziative a sostegno di immigrati ed emigrati, servizio civile nazionale).		27
Obiettivo C	Partecipazione a bandi per il reperimento di risorse atte a finanziare progetti in campo culturale e turistico e gestione degli stessi.		27
Obiettivo D	Avvio procedure per l'utilizzo di sistemi di pagamento elettronici		26
Totale B)			107
Totale rapportato a 30			27
C) COMPETENZE		20	
Problem solving			5
Leadership			5
Professionalità			7
Totale C)			17
D) CAPACITA' DI VALUTAZIONE		10	
			10
Totale D)			10
<b>TOTALE</b>		<b>60</b>	<b>54</b>

Il Nucleo di Valutazione  
Dott.ssa Anna De Gaetanis

*Anna De Gaetanis*

# VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Anno 2019

RESPONSABILE: Geom. Luca Musarò

SETTORE III: Urbanistica Edilizia e Lavori Pubblici

AREE PERFORMANCE		PESO	PUNTEGGIO
1)	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	punti 40	36
2)	PERFORMANCE INDIVIDUALE	punti 60	55
PUNTEGGIO TOTALE OTTENUTO			91

1) AREA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE	Punteggio	Note NIV
FATTORI		
A) RISPETTO PAREGGIO DI BILANCIO		Raggiunto
B) RISPETTO DEI PAR. DI DEFICITARIETA' STRUTTURALE		Raggiunto
C) RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO		Raggiunto
D) % DI RACCOLTA DIFFERENZIATA		42,28%
E) CITIZEN SATISFACTION		n.p.
F) GIUDIZI ESPRESSI DAGLI UTENTI INTERNI		Questionari
G) PARTEC. A PROGETTI EUROPEI, NAZIONALI O REGIONALI		Raggiunto
TOTALE	36	

2) AREA PERFORMANCE INDIVIDUALE			
Macro fattori	Elementi di valutazione	Peso	Punteggio assegnato
A) COMPORTAMENTO	Rispetto di quanto previsto dalle norme legislative o regolamentari, da contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione o dai codici di comportamento.	Ammesso/non ammesso	Ammesso
B) OBIETTIVI INDIVIDUALI		30	
Obiettivo A	Valorizzazione del patrimonio comunale, sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente (bonifica siti inquinati, miglioramento dell'arredo urbano, smaltimento amianto) anche mediante progetti di servizio civile nazionale.		27
Obiettivo B	Gestione tecnica e logistica lavori di sistemazione e messa in sicurezza della viabilità comunale di cui alla D.G.C. n. 48/19.		27
Obiettivo C	Gestione Progetto "Acqua di questa terra" e cura rapporti con Istituto comprensivo (D.G.C. n. 17/2019).		26
Obiettivo D	Gestione progetto efficientamento energetico Centro anziani.		25
Obiettivo E	Partecipazione a bandi per il reperimento di risorse atte a finanziare progetti volti alla valorizzazione del patrimonio comunale		26
Obiettivo F	Gestione immobili di proprietà comunale e predisposizione di eventuale Regolamento		27
Obiettivo G	Gestione tecnica e logistica lavori di adeguamento sismico edificio scolastico "Sergio Stiso"		25
Obiettivo H	Realizzazione interventi di adeguamento per apertura eco-centro.		25
Obiettivo I	Gestione tecnica e logistica progetto denominato "Ciclovia delle Pozzelle"		26
Obiettivo J	Gestione tecnica e logistica lavori ristrutturazione, efficientamento energetico e adeguamento edificio scolastico "Sergio Stiso". L'obiettivo è stato raggiunto.		27
Obiettivo K	Elaborazione progetto interventi urgenti campo sportivo comunale.		25
Totale B)			286
Totale rapportato a 30			26
C) COMPETENZE		20	
Problem solving			7
Leadership			5
Professionalità			7
Totale C)			19

D) CAPACITA' DI VALUTAZIONE		10	
	Le differenze esistenti nei giudizi espressi nei confronti dei collaboratori		10
Totale D)			10
<b>TOTALE</b>		<b>60</b>	<b>55</b>

Il Nucleo di Valutazione  
Dott.ssa Anna De Gaetani  
*Anna De Gaetani*