



# *PROVINCIA DI VICENZA*

## *RELAZIONE SULLA PERFORMANCE*

(AI SENSI DELL'ART. 10 COMMA 1 LETT. B DEL D. LGS 150/2009)

ESERCIZIO 2022

- 
- 
- Verbale dell'Organismo di valutazione n. 1 del 16.05.2023
  - Approvata in allegato al decreto presidenziale n. \_\_ del \_\_.06.2023
  - Validata dall' Organismo di Valutazione in data \_\_.06.2023

## PREMESSA:

---

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 3 comma 4 del D. Lgs 150/2009 le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi pubblici.

La Relazione sulla Performance, prevista dall'art. 10, comma 1, lett. b, del D.Lgs 150, costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri portatori di interesse (stakeholder), interni ed esterni, la rendicontazione sulla generale gestione del ciclo della performance, nonché sugli adempimenti in materia di trasparenza ed anticorruzione.

Nella presente relazione in breve ci si propone, attraverso una rassegna dei dati ed elementi più significativi, di rappresentare una visione di sintesi della performance complessiva dell'ente nell'anno 2022, come programmata nell'ambito del piano degli obiettivi di performance adottato dall'Ente, non trascurando di evidenziare gli elementi di criticità presenti sia in alcuni risultati e sia in alcuni sistemi di programmazione e di rilevazione dei dati e delle informazioni. Tutto al fine di migliorare la capacità dell'Ente di programmare e di raccogliere i dati e di conoscere (direttamente) e di far conoscere (ai cittadini) in modo sempre più puntuale ed approfondito le proprie molteplici attività e il grado di efficienza ed efficacia dei propri servizi.

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (c.d. decreto Brunetta) ha introdotto numerose novità in tema di programmazione, misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale volte a migliorare la produttività, l'efficacia e la trasparenza dell'attività amministrativa e a garantire un miglioramento continuo dei servizi pubblici.

La Relazione sulla Performance si sostanzia in un documento di sintesi dei risultati organizzativi ottenuti dall'Ente relativamente all'andamento della programmazione, al raggiungimento degli obiettivi stabiliti in sede di pianificazione, al monitoraggio periodico e valutazione rispetto ai risultati attesi.

Fra queste occupa un ruolo centrale il concetto di ciclo della performance, un processo che collega la pianificazione strategica alla valutazione della performance, riferita sia all'ambito organizzativo che a quello individuale, passando dalla programmazione operativa, dalla definizione degli obiettivi e degli indicatori fino alla misurazione dei risultati ottenuti. L'attuazione del ciclo della performance si fonda sulla sussistenza di quattro elementi fondamentali:

- Piano della Performance e Piano degli Obiettivi annuali di Performance/Peg;
- Sistema di misurazione e valutazione della Performance Organizzativa;
- Sistema di misurazione e valutazione della Performance Individuale;
- Relazione della Performance.

La stesura della Relazione sulla Performance è ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna ed è conforme alle indicazioni contenute nella Delibera Civit n° 5/2012: “*Linee guida relative alla redazione e adozione della Relazione sulla performance*”. La Relazione, una volta approvata dal Presidente, è validata dall’Organo di Valutazione, condizione inderogabile per l’accesso agli strumenti premiali così come stabilito dall’art. 14 comma 4 lett. c del D. Lgs 150/2009.

## INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI

---

---

### **DENOMINAZIONE E INDIRIZZO**

Provincia di Vicenza - Contrà Gazzolle, n. 1 – 36100 Vicenza

### **TERRITORIO**

La Provincia di Vicenza ha una superficie totale di **2.722,2 km/quadri** che comprendono 1.094,25 kmq di montagna, 814,25 kmq di collina e 813,70 kmq di superficie pianeggiante.

La provincia comprende una zona della **Pianura Padana** denominata "Pianura veneta", a nord si trovano le **Prealpi vicentine e le Alpi Venete**, tra le quali si staglia l'altopiano dei Sette Comuni che occupa oltre un quinto dell'intera provincia.

A ovest corrono tre valli praticamente parallele a partire dalle **Piccole Dolomiti e dal Pasubio**: sono rispettivamente, da est ad ovest, la val Leogra, la Valle dell'Agno e la Valle del Chiampo.

A sud del capoluogo, situato all'incirca al centro della provincia, sorgono i **Colli Berici**, dei rilievi che sfiorano nella loro quota massima i 400 metri, ma di particolare interesse naturalistico e paesaggistico.

Vicenza è una provincia che conta **diversi fiumi, torrenti e canali**: uno di essi è il Bacchiglione, che nasce da alcune risorgive nei comuni di Dueville e di Villaverla. Di rilievo sono poi il fiume Retrone, l'Astico-Tesina e il Brenta. Un vero e proprio patrimonio idrologico che è vita per il territorio, ma che nel corso dei secoli ha anche dato vita a episodi di allagamenti e alluvioni.

### **ABITANTI E COMUNI**

Gli abitanti sono **852.861**, di cui n. 422.019 maschi e n. 430.842 femmine. (*dati Istat al 1° Gennaio 2022*).

La Popolazione straniera è composta da n. 80.332 residenti, di cui n. 40.058 maschi e n. 40.274 femmine. (*dati Istat al 1° Gennaio 2022*).

I Comuni sono 114 e quelli che superano i 15.000 abitanti sono: Vicenza (110.675 abitanti), Bassano del Grappa (42.371 abitanti) Schio (38.528 abitanti), Valdagno (25.667 abitanti), Arzignano (25.210 abitanti), Thiene (23.939 abitanti), Montebelluna (23.206 abitanti) e Lonigo (15.771 abitanti).

## STRUTTURA ORGANIZZATIVA

### PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO E RACCORDO CON LE PREVISIONI DI BILANCIO

Limiti di spesa e facoltà assunzionali

Il fabbisogno per il triennio è programmato nel rispetto del limite di spesa del DM 11/01/2022 e secondo quanto previsto dall'art. 7 che dispone, in relazione alle regole per la determinazione della capacità assunzionale dal medesimo stabilite che “ la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 , non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art.1, comma 557 quater, della Legge 27/12/2006, n.296.

	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024
Limite spesa del personale per fini assunzionali	8.121.121,24	8.186.593,99	7.305.600,97
Spesa personale macroaggregato 01 previsto a bilancio	7.183.000,00	7.068.900,00	7.072.900,00

### SITUAZIONE ATTUALE DEL PERSONALE IN SERVIZIO

Si evidenzia che negli ultimi anni c'è stata una continua evoluzione normativa che ha riguardato le Province e il loro assetto istituzionale.

Pertanto, il personale in servizio presso la Provincia di Vicenza - dal 2014 ad oggi - si è più che dimezzato a seguito di collocazioni in quiescenza, di trasferimenti presso altri Enti (ex lege o su richiesta dei dipendenti interessati) e dell'inquadramento nei ruoli regionali del personale addetto alle funzioni non fondamentali. Allo stato attuale la dotazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, ripartita per qualifiche e suddivisa tra funzioni fondamentali e non fondamentali e delegate a tutto il 2022 è la seguente:

B	B3	C	D	D3	DIRIGENTE	TOTALE	
20	7	49	32	15	3	126	FUNZIONI FONDAMENTALI
0	0	15	2	1	0	17	FUNZIONI NON FONDA- MENTALI
0	1	6	4	1	0	12	TOTALE DELE- GATE

Il personale in servizio indicato in 126 persone per le funzioni fondamentali, conta 3 dipendenti assunti con contratto di formazione e lavoro a tempo determinato, di cui 1 già convertito alla fine dell'anno 2022. E' inoltre in essere un contratto a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, conteggiato nella tabella.

Si dà atto che per quanto riguarda il personale in servizio a tempo indeterminato non è necessario favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48 del D. lgs. 11/04/2006 n. 198 , in quanto non sussiste divario significativo tra i generi.

Il DL n. 162/2019, convertito dalla legge n. 8 del 28 Febbraio 2020 introduce rilevanti novità in materia di assunzione di personale per le province. In particolare il comma 1 dell'art. 17 apporta una modifica all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, che attraverso l'inserimento del comma 1-ter prevede l'abrogazione del limite di spesa delle dotazioni organiche del personale delle province e delle città metropolitane previsto dall'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190. Per le Province è previsto inoltre che possano avvalersi di personale a tempo determinato nel limite del 100 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 così come stabilito all'art. 1 comma 562 della legge 30/12/2021 n.234.

Restano fuori dal limite del 100% della spesa per il lavoro flessibile del 2009 anche le spese per rapporti di lavoro flessibile finanziati con fondi provenienti da altri livelli istituzionali, per progetti e attività che non rientrano nelle funzioni fondamentali delle Province.

Nel corso del 2022 avvalendosi anche di quanto previsto dall'art. 52 comma 1 bis del D. Lgs. 165/2001 come sostituito dal DL 80/2021 si è proceduto all'assunzione di n. 11 nuovi dipendenti a fronte di n. 11 cessazioni per dimissioni o quiescenza mantenendo invariato il numero complessivo dei dipendenti.

Si evidenzia che la Regione Veneto con proprio provvedimento in corso di definizione ha regolamentato i finanziamenti da riconoscere a ciascuna Provincia del Veneto per il Corpo della Polizia Provinciale stabilendo altresì il numero ottimale di dipendenti ritenuti necessari per garantire il servizio sul territorio di riferimento. Per la Provincia di Vicenza è stato definito in n. 25 agenti e n. 1 amministrativo l'insieme dei dipendenti a tempo indeterminato destinati al servizio della Polizia Provinciale.

## SITUAZIONE DI DEFICITARIETA' STRUTTURALE

Indicatori	Parametri da considerare per l'individuazione delle condizioni strutturalmente deficitarie
Valore negativo del risultato contabile di gestione superiore in termini di valore assoluto al 5 per cento rispetto alle entrate correnti (a tali fini al risultato contabile si aggiunge l'avanzo di amministrazione utilizzato per le spese di investimento).	NO
Volume dei residui attivi di nuova formazione provenienti dalla gestione di competenza e relativi ai titoli I e III, con l'esclusione delle risorse a titolo di fondo sperimentale di riequilibrio di cui all'articolo 2 del decreto legislativo n. 23 del 2011 o di fondo di solidarietà di cui all'articolo 1, comma 380 della legge 24 dicembre 2012 n. 228, superiori al 42 per cento rispetto ai valori di accertamento delle entrate dei medesimi titoli I e III esclusi gli accertamenti delle predette risorse a titolo di fondo sperimentale di riequilibrio o di fondo di solidarietà.	NO
Ammontare dei residui attivi provenienti dalla gestione dei residui attivi e di cui al titolo I e al titolo III superiore al 65 per cento, ad esclusione eventuali residui da risorse a titolo di fondo sperimentale di riequilibrio di cui all'articolo 2 del decreto legislativo n. 23 o di fondo di solidarietà di cui all'articolo 1 comma 380 della legge 24 dicembre 2012 n. 228, rapportata agli accertamenti della gestione di competenza delle entrate dei medesimi titoli I e III ad esclusione degli accertamenti delle predette risorse a titolo di fondo sperimentale di riequilibrio o di fondo di solidarietà.	NO
Volume dei residui passivi complessivi provenienti dal titolo I superiori al 40 per cento degli impegni della medesima spesa corrente.	NO
Esistenza di procedimenti di esecuzione forzata superiore allo 0,5 per cento delle spese correnti anche se non hanno prodotto vincoli a seguito delle disposizioni di cui all'articolo 159 del TUEOL	NO
Volume complessivo delle spese di personale a vario titolo rapportato al volume complessivo delle entrate correnti desumibili dai titoli I, II e III superiore al 40 per cento per i comuni inferiori a 5.000 abitanti, superiore al 39 per cento per i comuni da 5.000 a 29.999 abitanti e -superiore al 38 per cento per i comuni oltre i 29.999 abitanti; tale valore è calcolato al netto dei contributi regionali nonché di altri enti pubblici finalizzati a finanziare spese di personale per cui il valore di tali contributi va detratto sia al numeratore che al denominatore del parametro	NO
Consistenza dei debiti di finanziamento non assistiti da contribuzioni superiore al 150 per cento rispetto alle entrate correnti per gli enti che presentano un risultato contabile di gestione positivo e superiore al 120 per cento per gli enti che presentano un risultato contabile di gestione negativo, fermo restando il rispetto del limite di indebitamento di cui all'articolo 204 del TUOEL con le modifiche di cui di cui all'art. 8, comma 1 della legge 12 novembre 2011, n. 183, a decorrere dall'1 gennaio 2012.	NO
Consistenza dei debiti di finanziamento non assistiti da contribuzioni superiore al 150 per cento rispetto alle entrate correnti per gli enti che presentano un risultato contabile di gestione positivo e superiore al 120 per cento per gli enti che presentano un risultato contabile di gestione negativo, fermo restando il rispetto del limite di indebitamento di cui all'articolo 204 del TUOEL con le modifiche di cui di cui all'art. 8, comma 1 della legge 12 novembre 2011, n. 183, a decorrere dall'1 gennaio 2012	NO
Eventuale esistenza al 31 dicembre di anticipazioni di tesoreria non rimborsate superiori al 5 per cento rispetto alle entrate correnti	NO
Ripiano squilibri in sede di provvedimento di salvaguardia di cui all'art. 193 del TUOEL con misure di alienazione di beni patrimoniali e/o avanzo di amministrazione superiore al 5% dei valori della spesa corrente, fermo restando quanto previsto dall'articolo 1, commi 443 e 444 della legge 24 dicembre 2012 n. 228 a decorrere dall'1 gennaio 2013; ove sussistano i presupposti di legge per finanziare il riequilibrio in più esercizi finanziari, viene considerato al numeratore del parametro l'intero importo finanziato con misure di alienazione di beni patrimoniali, oltre che di avanzo di amministrazione, anche se destinato a finanziare lo squilibrio nei successivi esercizi finanziari	NO

## ASSOLVIMENTO OBBLIGHI IN MATERIA DI TRASPARENZA

---

---

Per quanto concerne gli adempimenti in tema di trasparenza, da una visione della Sezione Amministrazione Trasparente, l'Ente rispetta gli obblighi normativi imposti.

E' stata fatta l'attestazione, in ottemperanza a quanto previsto dalla Delibera ANAC n. 201 del 13.04.2022 e gli uffici hanno provveduto al monitoraggio entro il 31.10.2022.



## ADEMPIMENTI IN MATERIA DI CONTRASTO E DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

La legge 6 novembre 2012, n. 190, recante “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*” reca importanti novità per gli enti locali. L’intervento legislativo si muove nella direzione di rafforzare l’efficacia e l’effettività delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo puntando ad uniformare l’ordinamento giuridico italiano agli strumenti sovranazionali di contrasto alla corruzione già ratificati dal nostro Paese. Le pubbliche amministrazioni sono chiamate pertanto a predisporre un piano di prevenzione che consiste in una valutazione delle possibili esposizioni dei propri uffici a fenomeni corruttivi e nella indicazione delle misure adottate per prevenirli. Le tabelle di seguito riprodotte evidenziano lo stato di attuazione delle previsioni che la normativa in materia di prevenzione della corruzione dispone.

Oggetto del controllo	Riferimento normativo	Soggetto coinvolto	Scadenza	Effetti mancato adempimento	Fatto (si'/no)	Atto prodotto
Aggiornamento annuale Piano Triennale Prevenzione Corruzione 2020/2022	L. 190/2012 Art 1 comma 8	Responsabile Prevenzione della Corruzione	31-gen-22	<b>Oggetto di valutazione</b> Art. 1 comma 8 L. 190/2012: la mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale	SI	<a href="http://www.provincia.vicenza.it/ente/amministrazione-e-trasparente">www.provincia.vicenza.it/ente/amministrazione-e-trasparente</a>
Attuazione Piano anticorruzione/Codice di comportamento	L. 190/2012 Codice di Comportamento	Responsabile della Trasparenza/ Anticorruzione	31-gen-22	Elemento di valutazione da obiettivo di performance	SI	<a href="http://www.provincia.vicenza.it/ente/amministrazione-trasparente">www.provincia.vicenza.it/ente/amministrazione-trasparente</a>
Aggiornamento Piano Triennale/Annuale Trasparenza	L. 190/2012 Art 1 comma 8	Responsabile della Trasparenza	31-gen-22	L. 190/2012 Art 1 comma 8: la mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale	SI	<a href="http://www.provincia.vicenza.it/ente/amministrazione-trasparente">www.provincia.vicenza.it/ente/amministrazione-trasparente</a>

## RISPETTO DELLE REGOLE DEL PAREGGIO DI BILANCIO

---

---

<i>Rispetto Obblighi in materia di Programmazione</i>	<i>SI - NO</i>
Rispetto del Pareggio di bilancio (art. 1, commi 707 e ss., legge n. 208/2015)	SI
<i>Rispetto Obblighi di Finanza Pubblica</i>	<i>SI - NO</i>
Rispetto Tetto Spesa del Personale Art. 1, commi 557 e 557-quater, L. n. 296/2006 e art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010 e s.m.i	SI

---

---

## RISPETTO OBBLIGHI D.L. N° 66/14

---

---

In merito al rispetto degli obblighi di cui al D.L. 66/2014 recante “*Misure urgenti per la competitività e la giustizia sociale* (convertito con modificazioni dalla legge 23 giugno 2014, n.89) che attribuisce alle amministrazioni pubbliche l’onere di comunicare i dati relativi ai debiti non estinti, certi, liquidi ed esigibili per somministrazioni, forniture e appalti e obbligazioni relative a prestazioni professionali e il DPCM 22.09.2014, recante “*Definizione degli schemi e delle modalità per la pubblicazione su internet dei dati relativi alle entrate e alla spesa dei bilanci preventivi e consuntivi e dell’indicatore annuale di tempestività dei pagamenti delle pubbliche amministrazioni.*” La provincia ha provveduto ad attestare il rispetto obblighi di cui al citato Decreto nonché alla pubblicazione nella Sezione "Amministrazione Trasparente", sotto sezione “Pagamenti dell’Amministrazione”, sotto sezione “Dati sui pagamenti” del sito istituzionale dell’indice di tempestività dei pagamenti al link seguente:

[www.provincia.vicenza.it/ente/amministrazione-trasparente](http://www.provincia.vicenza.it/ente/amministrazione-trasparente)

## ESITO CONTROLLI INTERNI

---

---

Il D.L. 174/2012 convertito in L. 213/2012, prevede un rafforzamento dei controlli in materia di enti locali le cui risultanze sono trasmesse periodicamente, a cura del segretario, ai responsabili dei servizi, unitamente alle direttive cui conformarsi in caso di riscontrate irregolarità, nonché ai revisori dei conti e agli organi di valutazione dei risultati dei dipendenti, come documenti utili per la valutazione, e al consiglio comunale. Nell'anno 2022, conformemente alla procedura di selezione casuale degli atti, l'Ente ha provveduto ad espletare le sessioni annuali di controllo.

I risultati del controllo (report) sono stati trasmessi a cura del Segretario con le segnalazioni di difformità: ai responsabili dei servizi, al revisore del conto, agli organismi di valutazione.

Come indicato negli atti citati non emergono rilievi riscontrati.

## IL PIANO DELLA PERFORMANCE E IL PIANO DEGLI OBIETTIVI 2022

---

---

L'Ente si è dotato di un Piano degli obiettivi di Performance, assegnando gli stessi in quota parte e in relazione ai diversi e specifici ambiti di pertinenza a ciascun Responsabile di Settore.

Il percorso adottato per l'individuazione degli obiettivi di Performance annualità 2022 ha seguito il seguente schema:

- individuazione di obiettivi di Performance Organizzativa che hanno contribuito alla performance dell'Ente, ricondotti alla programmazione dell'Ente e tali da coinvolgere l'intera struttura;
- individuazione di obiettivi strategici di Performance Individuale, correlati e funzionali al programma dell'Amministrazione ed alla sua attività istituzionale e gestionale;
- declinazione degli obiettivi "strategici" in obiettivi operativi/azioni/attività in ossequio a quanto previsto dall'art. 5 comma 2 del D. Lgs. 150/2009;
- suddivisione delle azioni in *steps* analitici collegati ad indicatori specifici, strumentali alla valutazione degli obiettivi ed alla verifica del grado di misurazione e raggiungimento delle finalità attese.

Nelle more dell'entrata in vigore dei decreti attuativi e delle Linee guida per la compilazione del Piao con Decreto del Presidente n. 47 del 29/06/2022 è stato adottato un provvedimento di ricognizione degli atti fondamentali costituenti il PIAO 2022/2024 e più precisamente:

- Piano della Performance, adottato con decreto presidenziale n. 30 del 15/04/2022
- Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, adottato con decreto Presidenziale n. 5 del 15/01/2022
- Piano triennale dei fabbisogni del personale, adottato con deliberazione di Consiglio Provinciale n. 2 del 07/03/2022
- Piano organizzativo del lavoro agile, (POLA) adottato con Decreto del Presidente n. 85 del 11/09/2020
- Piano annuale e triennale della formazione, adottato con deliberazione di Consiglio Provinciale n. 2 del 07/03/2022

- Piano delle Azioni Positive adottato con deliberazione di Consiglio Provinciale n. 2 del 07/03/2022;

## RELAZIONE SUI RISULTATI 2022 PER UNITÀ ORGANIZZATIVA

---

---

L'andamento del Piano della Performance 2022 è considerato complessivamente in modo positivo, sulla base del sostanziale conseguimento degli obiettivi strategico-politici e degli obiettivi politico amministrativi attribuiti ai Dirigenti ed alle P.O., come meglio evidenziato nel prospetto riassuntivo dei singoli obiettivi.

Le criticità riscontrate, che hanno causato le maggiori difficoltà e rallentamenti nella realizzazione degli obiettivi di performance organizzativa 2022 per quanto attiene all'organizzazione di talune indagini di qualità dei servizi erogati (*customer satisfaction*)

Inoltre nella chiusura del ciclo di gestione delle performance, possono essere considerate le seguenti:

- ✓ Ritardo nella programmazione degli obiettivi di performance da parte dell'organo esecutivo dell'ente;
  - ✓ Emanazione di numerosi provvedimenti normativi innovativi in materia di Personale, di Appalti pubblici ed entrata in vigore, a regime, della nuova contabilità armonizzata;
  - ✓ Nuovi vincoli introdotti dagli obblighi di pareggio di bilancio in sostituzione di quelli applicati con il Patto di stabilità;
  - ✓ Cronica incertezza nel definire le corrette linee di azioni nell'applicazione della normativa vigente sempre più dinamica e stratificata.
- 
-

## SINTESI ESITO FINALE MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DIRIGENTI ANNO 2022

Dalla valutazione della performance organizzativa, della performance individuale e di Area e delle competenze e comportamenti, così come stabilito dal Regolamento per la gestione, misurazione e valutazione della performance, e dal verbale del Nucleo di valutazione del 16 maggio 2023 può essere determinato il punteggio medio conseguito dai Dirigenti nell'anno 2022

<b>VALUTAZIONE MEDIA COMPLESSIVA</b>	<b>PUNTEGGIO MEDIO</b>
PERFORMANCE DI AREA	<b>100</b>
OBIETTIVI INDIVIDUALI	<b>100</b>
COMPETENZE E COMPORAMENTI	<b>100</b>
<b><i>TOTALE</i></b>	<b><i>100</i></b>

La valutazione media conseguita dai Responsabili e dal Segretario Generale per l'anno 2022 risulta essere così uguale a 100 punti su 100.