

COMUNE DI RANICA
Provincia DI Bergamo
NUCLEO di VALUTAZIONE

Alla c.a. del Sindaco
Al Segretario Generale
ai titolari di Posizione Organizzativa
-Sede-

Il Nucleo di Valutazione

Considerato che la validazione della Relazione sulla Performance costituisce uno degli elementi fondamentali per la verifica del corretto funzionamento del ciclo della performance.

Dato atto che il processo di validazione deve essere ispirato ai seguenti principi:

- trasparenza;
- attendibilità;
- veridicità;
- ragionevolezza;
- evidenza e tracciabilità;
- verificabilità (dei contenuti e dell'approccio utilizzato).

Considerato che l'operato del Nucleo è ispirato ai principi di indipendenza ed imparzialità.

Dato atto che il Nucleo ha svolto il lavoro di valutazione sulla base degli accertamenti ritenuti opportuni, anche attraverso la diretta interlocuzione con il Segretario Generale ed i Responsabili di Settore per acquisire le informazioni necessarie, e che tale interlocuzione ha consentito di arrivare all'esito finale attraverso un costruttivo confronto.

Evidenziato che:

- la Relazione ed i documenti allegati sono stati redatti nel rispetto dei principi sopra evidenziati;
- le informazioni contenute nella Relazione danno un quadro sostanzialmente completo dell'attività svolta dal Comune nell'anno 2024 nei vari settori di intervento;
- la Relazione è snella e redatta con un linguaggio comprensibile e non burocratico;
- gli accertamenti effettuati hanno confermato l'attendibilità e la correttezza dei dati contenuti nella Relazione.

VALIDA

la Relazione sulle Performance 2024 del Comune di Ranica (BG) approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 80 del 26 giugno 2025 e qui allegata.

DISPONE

che la Relazione ed il presente atto di validazione vengano pubblicati sul sito istituzionale del Comune nella sezione Amministrazione Trasparente, riservandosi di verificare la corretta attuazione di tale adempimento.

Lì 24 luglio 2025

Il Nucleo di Valutazione

dr.ssa Tiziana Serlenga

dr.ssa Elisabetta Cattini

	COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO anno 2024																	TOTALE
	VAL MAX TEORICA	1. Cap.programm.e controllo	2. Iniziativa e propositività	3. Gestione e val. r. u.	4. Gestione risorse econ.e strumentali	5. Consapevolezza ruolo	6. Spirito collaborazione	7. Attenzione utenza	8. Adeguatezza conoscenze	VAL EFFETTIVA DEL COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO	VAL DEL COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO RIDETERMINATO	MONTE PUNTI	PUNTI ASSEGNATI	PROCESSI (*)		OBIETTIVI		
BONANDRINI (Settore I)	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	100%	30	30	0%	0,00	100%	40,00	70,00
TOGNI (Settore II)	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	100%	30	30	0%	0,00	100%	40,00	70,00
RILLI (Settore II)	40	5	5	5	5	5	5	5	4	39	98%	30	29,25	0%	0,00	100%	40,00	69,25
ZANETTI (Settore III)	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	100%	30	30	0%	0,00	93%	37,20	67,20
SEBASTIANI (Settore IV)	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	100%	30	30	0%	0,00	100%	40,00	70,00
MORA (Settore V)	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	100%	30	30	0%	0,00	100%	40,00	70,00
SERLENGA (Settore VI)	Il Responsabile di settore riceve una valutazione separata in qualità di Segretario Generale. Il grado di raggiungimento di processi e obiettivi rileva per il personale assegnato a settore VI												0	0%	0,00	100%	40,00	40,00

* PER L'ANNO 2024 IL NUCLEO DI VALUTAZIONE RITIENE DI NON VALUTARE IL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEI PROCESSI.

Valutazione delle Performance 2022 dei Responsabili						
Area	MISURAZIONE	MISURE				
		VALORE	VALORE MINIMO	VALORE MASSIMO	VALORE PUNTO DI RIFERIMENTO	VALORE PUNTO DI RIFERIMENTO
Area 1	Indicatore di performance	1	1	1	1	100
	Indicatore di performance	2	1	1	1	100
	Indicatore di performance	3	1	1	1	100
	Indicatore di performance	4	1	1	1	100
	Indicatore di performance	5	1	1	1	100
	Indicatore di performance	6	1	1	1	100
	Indicatore di performance	7	1	1	1	100
	Indicatore di performance	8	1	1	1	100
	Indicatore di performance	9	1	1	1	100
	Indicatore di performance	10	1	1	1	100
Totale		100	100	100	100	100
Area 2	Indicatore di performance	1	1	1	1	100
	Indicatore di performance	2	1	1	1	100
	Indicatore di performance	3	1	1	1	100
	Indicatore di performance	4	1	1	1	100
	Indicatore di performance	5	1	1	1	100
	Indicatore di performance	6	1	1	1	100
	Indicatore di performance	7	1	1	1	100
	Indicatore di performance	8	1	1	1	100
	Indicatore di performance	9	1	1	1	100
	Indicatore di performance	10	1	1	1	100
Totale		100	100	100	100	100
Area 3	Indicatore di performance	1	1	1	1	100
	Indicatore di performance	2	1	1	1	100
	Indicatore di performance	3	1	1	1	100
	Indicatore di performance	4	1	1	1	100
	Indicatore di performance	5	1	1	1	100
	Indicatore di performance	6	1	1	1	100
	Indicatore di performance	7	1	1	1	100
	Indicatore di performance	8	1	1	1	100
	Indicatore di performance	9	1	1	1	100
	Indicatore di performance	10	1	1	1	100
Totale		100	100	100	100	100
Area 4	Indicatore di performance	1	1	1	1	100
	Indicatore di performance	2	1	1	1	100
	Indicatore di performance	3	1	1	1	100
	Indicatore di performance	4	1	1	1	100
	Indicatore di performance	5	1	1	1	100
	Indicatore di performance	6	1	1	1	100
	Indicatore di performance	7	1	1	1	100
	Indicatore di performance	8	1	1	1	100
	Indicatore di performance	9	1	1	1	100
	Indicatore di performance	10	1	1	1	100
Totale		100	100	100	100	100
Area 5	Indicatore di performance	1	1	1	1	100
	Indicatore di performance	2	1	1	1	100
	Indicatore di performance	3	1	1	1	100
	Indicatore di performance	4	1	1	1	100
	Indicatore di performance	5	1	1	1	100
	Indicatore di performance	6	1	1	1	100
	Indicatore di performance	7	1	1	1	100
	Indicatore di performance	8	1	1	1	100
	Indicatore di performance	9	1	1	1	100
	Indicatore di performance	10	1	1	1	100
Totale		100	100	100	100	100