

COMUNE DI CERRETO DI SPOLETO

Provincia di Perugia

Alla Giunta Comunale

**DOCUMENTO DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2019
RELAZIONE SUL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI PER L'ANNO 2019**

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

PREMESSO che:

- è stato approvato il D.Lgs. n. 74 del 25.5.2017 recante “Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell’art. 17, comma 1, Lett. r), della legge 7 agosto 2015, n. 124”, nell’ottica di ottimizzare la produttività del lavoro pubblico e garantire efficienza e trasparenza nelle pubbliche amministrazioni, anche attraverso la razionalizzazione degli strumenti per la misurazione e la verifica della performance;
- la delibera n. 121/2010 la CIVIT (oggi ANAC) ha precisato che gli Enti Locali hanno la facoltà di scegliere di mantenere i nuclei di valutazione in luogo della costituzione dell’Organismo Indipendente di Valutazione, cosicché rientra nella discrezionalità del singolo Ente la scelta di costituirlo o meno (OIV);
- sulla base delle indicazioni fornite con la deliberazione innanzi richiamata, questo ente ha ritenuto di mantenere il Nucleo di Valutazione cui ha conferito le funzioni correlate alla misurazione e valutazione della performance, come stabilito dalla Delibera di G.C. n. 26/2018, di costituzione del NDV triennio 2018-2020;

PREMESSO inoltre che:

- con delibera di Consiglio Comunale nr. 19 e nr. 20 del 30.04.2019 è stato approvato il Bilancio di Previsione 2019/2021 e i relativi allegati e effettuato l’aggiornamento del DUP;
- con delibera di Giunta comunale n. 63 del 23 maggio 2019 è stato adottato il Piano Esecutivo di Gestione 2019;
- con delibera di Giunta Comunale n. 97 del 25 settembre 2019 è stato approvato il Piano della Performance 2019;

VISTI:

- il Regolamento comunale disciplinante il “Sistema Premiante e di misurazione e di valutazione delle performance”, relativo alla premialità e valutazione della performance del personale e della integrità e trasparenza ai sensi delle disposizioni previste dal D.Lgs. n. 150/2009 così come modificato ed integrato dalle disposizioni del D.Lgs. n. 141/2011, approvato con delibera di G.C. n. 94 del 30/10/2013;
- l’art. 19 del D.Lgs. n. 150/2000, sostituito dall’art. 13 del D.Lgs. n. 74/2017, il quale prevede:
“1. Il contratto collettivo nazionale, nell’ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance ai sensi dell’articolo 40, comma 3-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, stabilisce la quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale e fissa criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all’articolo 9, comma 1, lettera d), corrisponda un’effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati.”;
- il Contratto Integrativo Decentrato 2019-2021 e l’accordo decentrato integrativo parte economica 2019 sottoscritto in data 23/12/2019;

CONSIDERATO che:

- la misurazione e valutazione della performance sono preordinate al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l’erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento;
- la misurazione e la valutazione della performance dell’ente e dei dipendenti è finalizzata ad ottimizzare la produttività del lavoro, nonché la qualità, l’efficienza, l’integrità e la trasparenza dell’attività amministrativa;
- le attività svolte dall’amministrazione per la predisposizione, l’attuazione e l’implementazione del Piano

Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, si prevedono come obiettivi di performance nel Piano degli Obiettivi e nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;

- il Nucleo di Valutazione ha confermato la proposta di pesatura degli obiettivi per l'anno **2019**;
- per la pesatura di ogni obiettivo si è tenuto conto delle priorità e dell'importanza strategica indicate negli strumenti di pianificazione dell'ente e del grado di complessità ed intersettorialità dell'obiettivo;
- per la pesatura si è tenuto conto delle risorse finanziarie e strumentali a disposizione di ogni singolo Responsabile di Servizio per il raggiungimento degli obiettivi assegnati;

RICORDATO che la Performance Organizzativa è valutata dal NDV ed è collegata ai seguenti aspetti:

- l'attuazione degli obiettivi strategici;
- l'attuazione degli obiettivi gestionali ed operativi (PEG e PDO) ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti e delle risorse assegnate;
- l'attuazione degli obiettivi previsti per progetti finalizzati alla razionalizzazione delle risorse con il contestuale miglioramento e/o ampliamento dei servizi per continuare il percorso strategico di ottimizzazione delle risorse dell'ente;
- l'attuazione degli obiettivi di performance (es.: rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività o dei servizi, lo sviluppo qualitativo e quantitativo dei rapporti con i cittadini, con i soggetti interessati, con i destinatari dei servizi, riduzione dei tempi di risposta sia interni che esterni, ecc), nel rispetto degli standard qualitativi e quantitativi definiti.

CONSIDERATO che:

- ai sensi dell'articolo 5 del Regolamento comunale disciplinante il "Sistema Premiante e di misurazione e di valutazione delle performance", il Nucleo di Valutazione valuta la performance individuale ed organizzativa delle Posizioni Organizzative sulla base dei seguenti valori percentuali:
 - o 55% performance individuale;
 - o 45% performance organizzativa;
- ai sensi dell'articolo 7 del Regolamento comunale disciplinante il "Sistema Premiante e di misurazione e di valutazione delle performance", l'attribuzione della premialità della performance individuale a ciascuna Posizione Organizzativa avviene secondo le seguenti modalità:
 - o valutazione del Nucleo di Valutazione 80% (Fattore A)
 - o valutazione del Sindaco e degli Assessori 20% (Fattore B)
- la performance individuale valuta i comportamenti organizzativi e le competenze professionali;
- la Giunta Comunale, nell'attività di valutazione della performance individuale delle Posizioni Organizzative, ha ritenuto di non procedere alla valutazione dal "Basso", prevista dall'art. 7 del Regolamento;

RICHIAMATO l'art. 169, comma 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000, come modificato dall' art. 3, comma 1, lett. g-bis), D.L. n. 174/2012, convertito con modificazioni dalla Legge n. 2013/2012, il quale stabilisce che "al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'ente, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e il piano della performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione.";

CONSIDERATO infine che:

- il NDV ha svolto il lavoro di valutazione sulla base degli accertamenti ritenuti opportuni, tenendo altresì conto del grado di conformità della documentazione prodotta dai responsabili di servizio al Piano Esecutivo di Gestione ed al Piano degli Obiettivi, ai principi di qualità comprensibilità, attendibilità e gradualità del processo di adeguamento ai contenuti del D.Lgs. n. 150/2009, nonché dei risultati e degli elementi emersi durante il monitoraggio finale;
- nel corso dell'esame dei dati non sono emerse incoerenze e pertanto il Nucleo di Valutazione non ha ritenuto necessario, nel rispetto del requisito di ragionevolezza richiamato dalla Delibera CIVIT (ANAC) n. 6/2012, procedere a ulteriori verifiche sui dati stessi, tenuto conto della circoscritta dimensione organizzativa dell'ente;

VISTA ed esaminata la relazione sulla performance per l'anno **2019**;

RICORDATO quanto previsto dalla delibera CIVIT, oggi ANAC, n. 6/2013;

- par. 3.1., lett. b), in merito alla necessità di un coordinamento e di una integrazione fra gli ambiti relativi alla

- performance e alla trasparenza, affinché le misure contenute nei Programmi triennali per la trasparenza e l'integrità diventino obiettivi da inserire nel Piano della performance;
- le misure contenute nei programmi triennali per la trasparenza e l'integrità diventino veri e propri obiettivi da inserire nel piano della performance (PDO);
 - il P.T.P.C. si deve coordinare ed innestare nel c.d. "ciclo delle performance" e comprendere gli ambiti relativi alla trasparenza ed alla integrità, nonché al piano di misure in tema di misurazione e contrasto alla corruzione;

VISTI infine:

- la Legge n. 190/2012 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
- il D.Lgs. n. 33/2013 recante "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni", modificato dal D.Lgs. n. 97/2016;
- il vigente Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- il vigente Codice disciplinare dei dipendenti comunali redatto ai sensi del D.P.R. n. 62/2013;
- i Decreti Sindacali di nomina dei responsabili di servizio e di attribuzione delle relative posizioni organizzative;
- il Regolamento comunale di organizzazione e funzionamento degli uffici e dei servizi;
- il vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto FUNZIONI LOCALI;
- il DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE 2019-2021;
- il Piano della Performance 2019-2021, allegato all'atto di G.C. n. 97/2019;

La validazione della relazione sulla performance da parte dell'OIV (art. 14 c. 4 lett. c) d.lgs. 150/2009) è il documento che rappresenta il completamento del ciclo della performance (avviato con il piano della performance dell'anno precedente) attraverso la verifica, da parte dell'OIV, della comprensibilità, della conformità e dell'attendibilità dei dati e delle informazioni riportate nella relazione sulla performance.

PROPONE ALLA GIUNTA COMUNALE

1. di adottare la Relazione sulla Performance per l'anno **2019**, validata con il presente verbale da codesto NDV, comprendente il grado di raggiungimento degli obiettivi per l'anno **2019**, in quanto fornisce un quadro sostanzialmente completo delle azioni previste dal Piano della Performance per l'anno **2019**, ritenendo che non ci siano elementi che possano mettere in dubbio l'attendibilità e la correttezza dei dati e più in generale delle informazioni riportate in detta relazione;
2. di dare atto che le risultanze delle performance generali dei responsabili dovranno essere pubblicate sul sito internet istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione dedicata denominata "Amministrazione trasparente", riportando tra l'altro tutti gli obblighi di pubblicazione previsti dall'allegato A) del D.Lgs. n. 33/2013, come modificato dal D.Lgs. n. 97/2016, nonché quelli ulteriori disposti dalle delibere ANAC.

Letto, confermato e sottoscritto.

Cerreto di Spoleto, 06/07/2020.

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE
Dott. Roberto Raio
F.to digitalmente

| AREA AMMINISTRATIVA (SENSI ROBERTINA FINO AL 30/06/2019) (NAPOLEONI ANNA DAL 01/12/2019) | | | | | | |
|--|---|--|--------------------|---------------------------|---------------------|---|
| N. | Descrizione obiettivo | Tipologia obiettivo: | Peso Obiettivo (a) | Percentuale raggiunta (b) | Punti assegnati (c) | Punti ottenuti (d) = $\frac{(a) \times (c)}{100}$ |
| 1 | Locazione immobile Triponzo ex scuola elementare – da destinare a gruppo appartamento | Predisposizione procedura di evidenza per la locazione dell'immobile. Stipula contratto | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 2 | Concessione patrocinio per manifestazioni estive | Predisposizione delibera di giunta per concessione patrocinio e spazi per lo svolgimento delle manifestazioni estive | 90 | 100 | 90 | 81 |
| 3 | regolamento in materia di locazione immobili comunali | Delibera di Consiglio comunale di approvazione del Regolamento | 100 | 70 | 70 | 70 |
| 4 | Organizzazione manifestazione "Presepe Vivente" in collaborazione con associazione | Realizzare incontri con realtà associative per organizzazione delle manifestazione. Predisporre delibera di Giunta. Rendicontazione | 80 | 100 | 80 | 64 |
| 5 | Affidamento in gestione Museo delle Mummie | Approvazione delibera di giunta e schema di convenzione per assegnazione gestione del museo all'Associazione Proloco | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 6 | Mercatino dell'Usato | Predisporre progetto. Predisporre regolamento da adottare mediante delibera di Consiglio comunale. | 80 | 80 | 64 | 51,2 |
| 7 | Progetto anpr –anagrafe della popolazione residente | Allineamento dei dati tra stato civile ed anagrafe per la creazione della banca dati nazionale-ANPR – nel termine definito dal legislatore | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 8 | AUTONOMA SISTEMAZIONE CAS | Valutazione domande e predisposizione atti | 100 | 100 | 100 | 100 |
| TOTALE GENERALE | | | | | | 666,20 |
| MEDIA % PUNTI OTTENUTI (d) / n. obiettivi (8) | | | | | | 83,28 |
| % GRADO DI RAGGIUNGIMENTO | | | | | | da 81% al 90% |
| PUNTI ASSEGNATI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA | | | | | | 90 |

* Qualunque arrotondamento si intende alla cifra superiore.

PERFORMANCE INDIVIDUALE:

Tabella C (Fattore A) - Valutazione del Nucleo di Valutazione

| VALUTAZIONE CAPACITA' E COMPETENZE | | | |
|------------------------------------|------------------------------|--|-----------------------|
| N. | FATTORI | DESCRIZIONE | Valutazioni da 1 a 10 |
| 1 | Orientamento all'innovazione | Capacità di proporre iniziative utili e realistiche nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali ed i conseguenti processi formativi | 10 |
| 2 | Capacità Professionali | Capacità metodologiche riguardanti il proprio ruolo professionale | 10 |

| | | | |
|----|--|--|-----------|
| 3 | Efficienza | Orientamento al controllo dei costi, capacità di valutazione economica e di miglioramento del rapporto costi/benefici connesse alle funzioni affidate, con particolare attenzione agli aspetti propri del controllo di gestione | 9 |
| 4 | Relazioni interpersonali | Capacità di interagire con i soggetti interni ed esterni con spirito di collaborativo e aperto; contributo tra diversi uffici e servizi e all'adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla funzione di coordinamento, alla gestione di situazioni di crisi, emergenze, cambiamenti di modalità operative | 10 |
| 5 | Capacità organizzativa | Capacità di pianificare le attività, nello stabilire le priorità operative, nell'ottimizzare i flussi di lavoro, nel risolvere i problemi, nella gestione della delega, nella flessibilità operativa, nella gestione del tempo di lavoro facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio e contemperando i diversi impegni. | 9 |
| 6 | Correttezza dell'azione amministrativa | Espressione di comportamenti professionali caratterizzati dal rispetto dei tempi, delle norme, delle procedure, dei gradi di identificazione nella missione | 9 |
| 7 | Correttezza dell'attività gestionale | Capacità di coordinare gli obiettivi settoriali ed intersettoriali con quelli generali dell'ente | 10 |
| 8 | Orientamento all'utente | Attenzione alla qualità dei servizi con capacità di rilevazione e valutazione dei dati quantitativi e qualitativi inerenti i servizi offerti agli utenti interni/esterni; proposta e messa in atto in tal senso delle soluzioni innovative e promozione della qualità dei servizi | 10 |
| 9 | Lavoro di squadra | Capacità di lavorare in gruppo apportando il proprio contributo di competenze in modo propositivo per il fine condiviso dell'obiettivo del gruppo o della squadra | 10 |
| 10 | Problem Solving | Capacità di affrontare i problemi in modo positivo, anche in presenza di situazioni di emergenza e/o di urgenza, cercando di risolvere le problematiche e le situazioni senza creare burocratismi e formalismi inadeguati al contesto di riferimento | 10 |
| | | TOTALE | 97 |

Tabella D (Fattore B) VALUTAZIONE DEL SINDACO

| | VALUTAZIONI CAPACITÀE COMPETENZE | <i>Valutazioni da 1 a 10</i> | <i>Valutazioni da 1 a 10</i> |
|----|---|------------------------------|------------------------------|
| | | SENSI | NAPOLEONI |
| 1 | Osserva le direttive e gli indirizzi dati dagli Organi di Governo | 10 | 10 |
| 2 | E' orientato al perseguimento degli obiettivi assegnati e dei risultati | 9 | 10 |
| 3 | Ha dimostrato capacità relazionali con i soggetti esterni all'ente, sia cittadini che imprese | 9 | 10 |
| 4 | Ha gestito positivamente la propria attività (anche negli aspetti di ordinaria amministrazione) e le relazioni con i "clienti" interni ed esterni all'Amministrazione, tanto che non risultano pervenute lamentele o protesta da parte degli stessi | 9 | 10 |
| 5 | Risulta propositivo alla costruzione della strategia dell'Ente | 9 | 10 |
| 6 | E' coinvolto e partecipa ad attività progettuali dell'Amministrazione | 10 | 10 |
| 7 | Esprime un buon livello di autonomia decisionale | 10 | 10 |
| 8 | Possiede capacità manageriali e organizzative | 10 | 9 |
| 9 | E' orientato alla soluzione dei problemi nell'azione gestionale | 10 | 10 |
| 10 | Risulta partecipa alla conduzione della strategia dell'Ente | 8 | 9 |
| | TOTALE | 94 | 98 |

SENSI ROBERTINA
(FINO AL 30/06/2019)

| Tabella G - SCHEDA RIEPILOGATIVA DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE | | | | |
|--|-----------------------------------|-----------|------------------------|---------------------------|
| | FATTORI DELLA VALUTAZIONE | % DI PESO | PUNTI ATTRIBUITI (max) | PUNTEGGIO PONDERATO (max) |
| Fattore A | Valutazione Nucleo di Valutazione | 80 | 97 | 77,6 |
| Fattore B | Valutazione Sindaco e Assessori | 20 | 94 | 18,8 |
| | TOTALE | 100 | | 96,4 |

ATTRIBUZIONE INDENNITÀ DI RISULTATO

SCHEDA RIEPILOGATIVA DELLA PERFORMANCE

| RESPONSABILE | Performance organizzativa 45% | Performance individuale 55% |
|---|-------------------------------|--|
| SENSI ROBERTINA (FINO AL 30/06/2019) | 40,5 | 53,02 |
| Punteggio conseguito | Fascia di punteggio | % indennità di risultato attribuibile |
| 93,52 | Da 91 a 100 | 100% |

NAPOLEONI ANNA
(DAL 01/12/2019)

| Tabella G - SCHEDA RIEPILOGATIVA DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE | | | | |
|--|-----------------------------------|-----------|------------------------|---------------------------|
| | FATTORI DELLA VALUTAZIONE | % DI PESO | PUNTI ATTRIBUITI (max) | PUNTEGGIO PONDERATO (max) |
| Fattore A | Valutazione Nucleo di Valutazione | 80 | 97 | 77,6 |
| Fattore B | Valutazione Sindaco e Assessori | 20 | 98 | 19,6 |
| | TOTALE | 100 | | 97,2 |

ATTRIBUZIONE INDENNITÀ DI RISULTATO

SCHEDA RIEPILOGATIVA DELLA PERFORMANCE

| RESPONSABILE | Performance organizzativa 45% | Performance individuale 55% |
|--|-------------------------------|--|
| NAPOLEONI ANNA (DAL 01/12/2019) | 40,5 | 53,46 |
| Punteggio conseguito | Fascia di punteggio | % indennità di risultato attribuibile |
| 93,96 | Da 91 a 100 | 100% |

Letto, confermato e sottoscritto.

Cerreto di Spoleto, 06/07/2020.

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE
Dott. Roberto Raio
F.to digitalmente

| AREA TECNICA-URBANISTICA: FORTI PIETRO | | | | | | |
|---|---|---|--------------------|---------------------------|---------------------|---|
| N. | Descrizione obiettivo | Tipologia obiettivo: | Peso Obiettivo (a) | Percentuale raggiunta (b) | Punti assegnati (c) | Punti ottenuti (d) = $\frac{(a) \times (c)}{100}$ |
| 1 | efficientamento energetico e sviluppo sostenibile finanziati con il Decreto Crescita 2019 | progetto esecutivo per l'importo di € 50.000,00 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 2 | Lavori di messa in sicurezza strade e manufatti comunali finanziati con la Legge di Bilancio 2019 | Redazione e approvazione perizia di variante | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 3 | Lavori di tutela e salvaguardia idraulica sul fiume Nera ai sensi della L.R. 22/2008 | Redazione studio di fattibilità per l'importo di € 75.000,00 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 4 | Lavori di adeguamento edificio scolastico "G.G. Pontano" | Redazione studio di fattibilità | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 5 | Lavori realizzazione Centro di Protezione Civile a Forcatura | Gestione iter per approvazione variante | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 6 | Lavori di riparazione danni Hotel Panorama a seguito del sisma 2016 | Gestione iter per approvazione progetto esecutivo | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 7 | Lavori di riparazione danni Municipio a seguito del sisma 2016 | Gestione iter per approvazione progetto esecutivo | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 8 | Gestione procedimenti di competenza relativi a pratiche | Verifica compatibilità urbanistica, gestione MUDE e procedure correlate | 85 | 100 | 85 | 72,25 |
| 9 | PSR 2014-2020 – Misura 7.4.1 - servizi di base per la popolazione di Cerreto - | Gestione procedimenti per approvazione variante e liquidazione 50% contributo | 85 | 50 | 42,5 | 36,125 |
| 10 | Esternalizzazione servizio di trasporto scolastico | Espletamento procedura di gara, incarico a ditta esterna e rendiconto | 80 | 100 | 80 | 64 |
| 11 | Esternalizzazione servizio sfalcio erba e pulizia | Espletamento procedura di gara e incarico a ditta esterna | 80 | 100 | 100 | 80 |
| TOTALE GENERALE | | | | | | 952,38 |
| MEDIA % PUNTI OTTENUTI (d) / n. obiettivi (11) | | | | | | 86,58 |
| % GRADO DI RAGGIUNGIMENTO | | | | | | da 81% al 90% |
| PUNTI ASSEGNATI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA | | | | | | 90 |

* Qualunque arrotondamento si intende alla cifra superiore.

PERFORMANCE INDIVIDUALE:

Tabella C (Fattore A) - Valutazione del Nucleo di Valutazione

| VALUTAZIONE CAPACITA' E COMPETENZE | | | |
|------------------------------------|------------------------------|---|-----------------------|
| N. | FATTORI | DESCRIZIONE | Valutazioni da 1 a 10 |
| 1 | Orientamento all'innovazione | Capacità di proporre iniziative utili e realistiche nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali ed i conseguenti processi formativi | 10 |
| 2 | Capacità Professionali | Capacità metodologiche riguardanti il proprio ruolo professionale | 10 |
| 3 | Efficienza | Orientamento al controllo dei costi, capacità di valutazione economica e di miglioramento del rapporto costi/benefici connesse alle funzioni affidate, con particolare attenzione agli aspetti propri del controllo di gestione | 9 |

| | | | |
|----|--|--|-----------|
| 4 | Relazioni interpersonali | Capacità di interagire con i soggetti interni ed esterni con spirito di collaborativo e aperto; contributo tra diversi uffici e servizi e all'adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla funzione di coordinamento, alla gestione di situazioni di crisi, emergenze, cambiamenti di modalità operative | 10 |
| 5 | Capacità organizzativa | Capacità di pianificare le attività, nello stabilire le priorità operative, nell'ottimizzare i flussi di lavoro, nel risolvere i problemi, nella gestione della delega, nella flessibilità operativa, nella gestione del tempo di lavoro facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio e contemperando i diversi impegni. | 9 |
| 6 | Correttezza dell'azione amministrativa | Espressione di comportamenti professionali caratterizzati dal rispetto dei tempi, delle norme, delle procedure, dei gradi di identificazione nella missione | 9 |
| 7 | Correttezza dell'attività gestionale | Capacità di coordinare gli obiettivi settoriali ed intersettoriali con quelli generali dell'ente | 10 |
| 8 | Orientamento all'utente | Attenzione alla qualità dei servizi con capacità di rilevazione e valutazione dei dati quantitativi e qualitativi inerenti i servizi offerti agli utenti interni/esterni; proposta e messa in atto in tal senso delle soluzioni innovative e promozione della qualità dei servizi | 10 |
| 9 | Lavoro di squadra | Capacità di lavorare in gruppo apportando il proprio contributo di competenze in modo propositivo per il fine condiviso dell'obiettivo del gruppo o della squadra | 10 |
| 10 | Problem Solving | Capacità di affrontare i problemi in modo positivo, anche in presenza di situazioni di emergenza e/o di urgenza, cercando di risolvere le problematiche e le situazioni senza creare burocratismi e formalismi inadeguati al contesto di riferimento | 10 |
| | | TOTALE | 97 |

Tabella D (Fattore B) VALUTAZIONE DEL SINDACO

| | VALUTAZIONI CAPACITÀE COMPETENZE | <i>Valutazioni da 1 a 10</i> |
|----|---|------------------------------|
| 1 | Osserva le direttive e gli indirizzi dati dagli Organi di Governo | 8 |
| 2 | E' orientato al perseguimento degli obiettivi assegnati e dei risultati | 10 |
| 3 | Ha dimostrato capacità relazionali con i soggetti esterni all'ente, sia cittadini che imprese | 10 |
| 4 | Ha gestito positivamente la propria attività (anche negli aspetti di ordinaria amministrazione)e le relazioni con i "clienti" interni ed esterni all'Amministrazione tanto che non risultano pervenute lamentele o protesta da parte degli stessi | 10 |
| 5 | Risulta propositivo alla costruzione della strategia dell'Ente | 9 |
| 6 | E' coinvolto e partecipa ad attività progettuali dell'Amministrazione | 10 |
| 7 | Esprime un buon livello di autonomia decisionale | 10 |
| 8 | Possiede capacità manageriali e organizzative | 9 |
| 9 | E' orientato alla soluzione dei problemi nell'azione gestionale | 10 |
| 10 | Risulta partecipa alla conduzione della strategia dell'Ente | 10 |
| | TOTALE | 96 |

Tabella G - SCHEDE RIEPILOGATIVA DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

| | FATTORI DELLA VALUTAZIONE | % DI PESO | PUNTI ATTRIBUITI (max) | PUNTEGGIO PONDERATO (max) |
|-----------|-----------------------------------|-----------|------------------------|---------------------------|
| Fattore A | Valutazione Nucleo di Valutazione | 80 | 97 | 77,6 |
| Fattore B | Valutazione Sindaco e Assessori | 20 | 96 | 19,2 |
| | TOTALE | 100 | | 96,8 |

ATTRIBUZIONE INDENNITÀ DI RISULTATO

SCHEDA RIEPILOGATIVA DELLA PERFORMANCE

| RESPONSABILE | Performance organizzativa 45% | Performance individuale 55% |
|---------------------------------|--|--|
| PIETRO FORTI | 40,5 | 53,24 |
| Punteggio conseguito | Fascia di punteggio | % indennità di risultato attribuibile |
| 93,74 | Da 91 a 100 | 100% |

Letto, confermato e sottoscritto.

Cerreto di Spoleto, 06/07/2020.

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE
Dott. Roberto Raio
F.to digitalmente

| AREA SERVIZI SOCIALI-SERVIZI DEMOGRAFICI: GIUSEPPINA TITTARELLI. (Fino a novembre 2019) | | | | | | |
|---|---|--|--------------------|---------------------------|---------------------|---|
| N. | Descrizione obiettivo | Tipologia obiettivo: | Peso Obiettivo (a) | Percentuale raggiunta (b) | Punti assegnati (c) | Punti ottenuti (d) = $\frac{(a) \times (c)}{100}$ |
| 1 | Progetto anpr –anagrafe della popolazione residente | Allineamento dei dati tra stato civile ed anagrafe per la creazione della banca dati nazionale-ANPR – nel termine definito dal legislatore | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 2 | AUTONOMA SISTEMAZIONE CAS | Valutazione domande e predisposizione atti | 100 | 100 | 100 | 100 |
| TOTALE GENERALE | | | | | | 200 |
| MEDIA % PUNTI OTTENUTI (d) / n. obiettivi (2) | | | | | | 100 |
| % GRADO DI RAGGIUNGIMENTO | | | | | | da 91% a 100% |
| PUNTI ASSEGNATI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA | | | | | | 100 |

* Qualunque arrotondamento si intende alla cifra superiore.

PERFORMANCE INDIVIDUALE:

Tabella C (Fattore A) - Valutazione del Nucleo di Valutazione

| VALUTAZIONE CAPACITA' E COMPETENZE | | | |
|---|--|---|-----------------------|
| N. | FATTORI | DESCRIZIONE | Valutazioni da 1 a 10 |
| 1 | Orientamento all'innovazione | Capacità di proporre iniziative utili e realistiche nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali ed i conseguenti processi formativi | 9 |
| 2 | Capacità Professionali | Capacità metodologiche riguardanti il proprio ruolo professionale | 10 |
| 3 | Efficienza | Orientamento al controllo dei costi, capacità di valutazione economica e di miglioramento del rapporto costi/benefici connesse alle funzioni affidate, con particolare attenzione agli aspetti propri del controllo di gestione | 10 |
| 4 | Relazioni interpersonali | Capacità di interagire con i soggetti interni ed esterni con spirito di collaborativo e aperto; contributo tra diversi uffici e servizi e all'adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla funzione di coordinamento, alla gestione di situazioni di crisi, emergenze, cambiamenti di modalità operative | 10 |
| 5 | Capacità organizzativa | Capacità di pianificare le attività, nello stabilire le priorità operative, nell'ottimizzare i flussi di lavoro, nel risolvere i problemi, nella gestione della delega, nella flessibilità operativa, nella gestione del tempo di lavoro facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio e temperando i diversi impegni. | 10 |
| 6 | Correttezza dell'azione amministrativa | Espressione di comportamenti professionali caratterizzati dal rispetto dei tempi, delle norme, delle procedure, dei gradi di identificazione nella missione | 9 |
| 7 | Correttezza dell'attività gestionale | Capacità di coordinare gli obiettivi settoriali ed intersettoriali con quelli generali dell'ente | 9 |
| 8 | Orientamento all'utente | Attenzione alla qualità dei servizi con capacità di rilevazione e valutazione dei dati quantitativi e qualitativi inerenti i servizi offerti agli utenti interni/esterni; proposta e messa in atto in tal senso delle soluzioni innovative e promozione della qualità dei servizi | 10 |
| 9 | Lavoro di squadra | Capacità di lavorare in gruppo apportando il proprio contributo di competenze in modo propositivo per il fine condiviso dell'obiettivo del gruppo o della squadra | 10 |
| 10 | Problem Solving | Capacità di affrontare i problemi in modo positivo, anche in presenza di situazioni di emergenza e/o di urgenza, cercando di risolvere le problematiche e le situazioni senza creare burocratismi e formalismi inadeguati al contesto di riferimento | 10 |
| TOTALE | | | 97 |

Tabella D (Fattore B) VALUTAZIONE DEL SINDACO

| | VALUTAZIONI CAPACITÀ E COMPETENZE | <i>Valutazioni da 1 a 10</i> |
|----|---|------------------------------|
| 1 | Osserva le direttive e gli indirizzi dati dagli Organi di Governo | 10 |
| 2 | E' orientato al perseguimento degli obiettivi assegnati e dei risultati | 9 |
| 3 | Ha dimostrato capacità relazionali con i soggetti esterni all'ente, sia cittadini che imprese | 9 |
| 4 | Ha gestito positivamente la propria attività (anche negli aspetti di ordinaria amministrazione) e le relazioni con i "clienti" interni ed esterni all'Amministrazione, tanto che non risultano pervenute lamentele o protesta da parte degli stessi | 10 |
| 5 | Risulta propositivo alla costruzione della strategia dell'Ente | 9 |
| 6 | E' coinvolto e partecipa ad attività progettuali dell'Amministrazione | 10 |
| 7 | Esprime un buon livello di autonomia decisionale | 10 |
| 8 | Possiede capacità manageriali e organizzative | 9 |
| 9 | E' orientato alla soluzione dei problemi nell'azione gestionale | 10 |
| 10 | Risulta partecipa alla conduzione della strategia dell'Ente | 8 |
| | TOTALE | 94 |

Tabella G - SCHEDE RIEPILOGATIVE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

| | FATTORI DELLA VALUTAZIONE | % DI PESO | PUNTI ATTRIBUITI (max) | PUNTEGGIO PONDERATO (max) |
|-----------|-----------------------------------|------------------|-------------------------------|----------------------------------|
| Fattore A | Valutazione Nucleo di Valutazione | 80 | 97 | 77,6 |
| Fattore B | Valutazione Sindaco e Assessori | 20 | 94 | 18,8 |
| | TOTALE | 100 | | 96,4 |

ATTRIBUZIONE INDENNITÀ DI RISULTATO

SCHEDE RIEPILOGATIVE DELLA PERFORMANCE

| RESPONSABILE | Performance organizzativa 45% | Performance individuale 55% |
|------------------------------|--|--|
| GIUSEPPINA TITTARELLI | 45 | 53,02 |
| Punteggio conseguito | Fascia di punteggio | % indennità di risultato attribuibile |
| 98,02 | Da 91 a 100 | 100% |

Letto, confermato e sottoscritto.

Cerreto di Spoleto, 06/07/2020.

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE
Dott. Roberto Raio
F.to digitalmente

| AREA FINANZIARIA-TRIBUTI-PERSONALE STACCINI SABRINA (GENNAIO-FEBBRAIO 2019) TOCCHIO LUCA (DAL 01/07/2019) | | | | | | |
|--|---|---|--------------------|---------------------------|---------------------|---|
| N. | Descrizione obiettivo | Tipologia obiettivo: | Peso Obiettivo (a) | Percentuale raggiunta (b) | Punti assegnati (c) | Punti ottenuti (d) = $\frac{(a) \times (c)}{100}$ |
| 1 | Procedure assunzionali e pensionamenti | iter assunzionale per n. 1 istruttore direttivo amministrativo/contabile Predisposizione documenti per pensionamento | 100 | 50 | 50 | 50 |
| 2 | Nuovo sistema di valutazione della performance | Approvazione e pubblicazione del regolamento | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 3 | PAGO PA | Adesione | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 4 | Aggiornamento procedure ICT - CAD | Implementazione delle novità previste dal D.LGS 217 del 2017 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 5 | Analisi preventiva nuova contabilità patrimoniale per i comuni inferiori ai 5.000 abitanti e revisione annuale inventario | Adempimenti connessi alla Commissione Arconet del 11 settembre 2019 | 90 | 100 | 90 | 81 |
| 6 | Tributi Tributi – Sisma 2016 | Attività continua | 100 | 100 | 100 | 100 |
| TOTALE GENERALE | | | | | | 531,00 |
| MEDIA % PUNTI OTTENUTI (d) / n. obiettivi (6) | | | | | | 88,50 |
| % GRADO DI RAGGIUNGIMENTO | | | | | | da 81% al 90% |
| PUNTI ASSEGNATI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA | | | | | | 90 |

* Qualunque arrotondamento si intende alla cifra superiore.

PERFORMANCE INDIVIDUALE:

Tabella C (Fattore A) - Valutazione del Nucleo di Valutazione

| VALUTAZIONE CAPACITA' E COMPETENZE | | | |
|---|--|---|-----------------------|
| N. | FATTORI | DESCRIZIONE | Valutazioni da 1 a 10 |
| 1 | Orientamento all'innovazione | Capacità di proporre iniziative utili e realistiche nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali ed i conseguenti processi formativi | 9 |
| 2 | Capacità Professionali | Capacità metodologiche riguardanti il proprio ruolo professionale | 10 |
| 3 | Efficienza | Orientamento al controllo dei costi, capacità di valutazione economica e di miglioramento del rapporto costi/benefici connesse alle funzioni affidate, con particolare attenzione agli aspetti propri del controllo di gestione | 9 |
| 4 | Relazioni interpersonali | Capacità di interagire con i soggetti interni ed esterni con spirito di collaborativo e aperto; contributo tra diversi uffici e servizi e all'adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla funzione di coordinamento, alla gestione di situazioni di crisi, emergenze, cambiamenti di modalità operative | 10 |
| 5 | Capacità organizzativa | Capacità di pianificare le attività, nello stabilire le priorità operative, nell'ottimizzare i flussi di lavoro, nel risolvere i problemi, nella gestione della delega, nella flessibilità operativa, nella gestione del tempo di lavoro facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio e temperando i diversi impegni. | 10 |
| 6 | Correttezza dell'azione amministrativa | Espressione di comportamenti professionali caratterizzati dal rispetto dei tempi, delle norme, delle procedure, dei gradi di identificazione nella missione | 10 |

| | | | |
|----|--------------------------------------|---|-----------|
| 7 | Correttezza dell'attività gestionale | Capacità di coordinare gli obiettivi settoriali ed intersettoriali con quelli generali dell'ente | 10 |
| 8 | Orientamento all'utente | Attenzione alla qualità dei servizi con capacità di rilevazione e valutazione dei dati quantitativi e qualitativi inerenti i servizi offerti agli utenti interni/esterni; proposta e messa in atto in tal senso delle soluzioni innovative e promozione della qualità dei servizi | 10 |
| 9 | Lavoro di squadra | Capacità di lavorare in gruppo apportando il proprio contributo di competenze in modo propositivo per il fine condiviso dell'obiettivo del gruppo o della squadra | 10 |
| 10 | Problem Solving | Capacità di affrontare i problemi in modo positivo, anche in presenza di situazioni di emergenza e/o di urgenza, cercando di risolvere le problematiche e le situazioni senza creare burocratismi e formalismi inadeguati al contesto di riferimento | 10 |
| | | TOTALE | 98 |

Tabella D (Fattore B) VALUTAZIONE DEL SINDACO

| | VALUTAZIONI CAPACITÀE COMPETENZE | Valutazioni da 1 a 10 |
|----|--|------------------------------|
| 1 | Osserva le direttive e gli indirizzi dati dagli Organi di Governo | 10 |
| 2 | E' orientato al perseguimento degli obiettivi assegnati e dei risultati | 10 |
| 3 | Ha dimostrato capacità relazionali con i soggetti esterni all'ente, sia cittadini che imprese | 9 |
| 4 | Ha gestito positivamente la propria attività (anche negli aspetti di ordinaria amministrazione) e le relazioni con i "clienti" interni ed esterni all'Amministrazione tanto che non risultano pervenute lamentele o protesta da parte degli stessi | 10 |
| 5 | Risulta propositivo alla costruzione della strategia dell'Ente | 10 |
| 6 | E' coinvolto e partecipa ad attività progettuali dell'Amministrazione | 9 |
| 7 | Esprime un buon livello di autonomia decisionale | 10 |
| 8 | Possiede capacità manageriali e organizzative | 10 |
| 9 | E' orientato alla soluzione dei problemi nell'azione gestionale | 10 |
| 10 | Risulta partecipa alla conduzione della strategia dell'Ente | 10 |
| | TOTALE | 98 |

Tabella G - SCHEDE RIEPILOGATIVE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

| | FATTORI DELLA VALUTAZIONE | % DI PESO | PUNTI ATTRIBUITI (max) | PUNTEGGIO PONDERATO (max) |
|-----------|-----------------------------------|------------|------------------------|---------------------------|
| Fattore A | Valutazione Nucleo di Valutazione | 80 | 98 | 78,4 |
| Fattore B | Valutazione Sindaco e Assessori | 20 | 98 | 19,6 |
| | TOTALE | 100 | | 98 |

ATTRIBUZIONE INDENNITÀ DI RISULTATO

SCHEDE RIEPILOGATIVE DELLA PERFORMANCE

| RESPONSABILE | Performance organizzativa 45% | Performance individuale 55% |
|--|--------------------------------------|--|
| STACCINI SABRINA (GENNAIO-FEBBRAIO 2019) | 40,5 | 53,9 |
| TOCCHIO LUCA (DAL 01/07/2019) | | |
| Punteggio conseguito | Fascia di punteggio | % indennità di risultato attribuibile |
| 94,4 | Da 91 a 100 | 100% |

Letto, confermato e sottoscritto.

Cerreto di Spoleto, 06/07/2020.

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Dott. Roberto Raio

F.to digitalmente