

COMUNE DI SCHEGGINO

Provincia di Perugia

Alla Giunta Comunale

DOCUMENTO DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2017 RELAZIONE SUL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI PER L'ANNO 2017

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

PREMESSO che:

- l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 74/2017, in attuazione dei principi e criteri direttivi previsti dall'art. 17, comma 1, lett. r), Legge 7 agosto 2015, n. 124, recante deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle Amministrazioni pubbliche, che è intervenuto in modifica del D.Lgs. n. 150/2009, noto come riforma "Brunetta", impone alle Amministrazioni di intervenire per adeguare il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- per quanto riguarda i contenuti dell'adeguamento l'art. 18, comma 2, D.Lgs. n. 74/2017 rinvia alle previsioni degli artt. 16 e 31 del D.Lgs. n. 150/2009;
- 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 di costituire l'Organismo Indipendente di Valutazione, cosicché rientra nella discrezionalità del singolo Ente la scelta di costituire o meno l'Organismo indipendente di Valutazione (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;
- il Decreto del Sindaco n. 1 del 12-01-2016, di costituzione del Nucleo Tecnico di Valutazione per il periodo 2016-2019;
- l'art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009, non pone alcun obbligo di applicabilità dell'art. 14 del medesimo d.lgs. ai comuni, neanche sotto il profilo di necessità di adeguamento ai principi, così come anche chiarito dalla Corte dei Conti, Sezione Regionale di Controllo per la Lombardia, nel parere n. 325/2011;

VISTO il D.Lgs. n. 141/2011 che ha apportato modifiche ed integrazioni al D.Lgs. n. 150/2009, ed in particolare:

- l'art. 6, c. 1 che stabilisce che *"la differenziazione retributiva in fasce di cui all'art. 19, commi 2 e 3, e 31, comma 2 del succitato D.Lgs. 150/2009, si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006 – 2009"*.
- l'art. 2 dispone che il sistema delle fasce di merito non si applica *"al personale dipendente, se il numero dei dipendenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a 15 e, ai dirigenti, se il numero dei dirigenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a 5"*;
- ancora, l'art. 2 dispone: *"In ogni caso deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale dirigente e non dirigente"*;

VISTO 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;

CONSIDERATO che:

- la misurazione e la valutazione della performance della struttura organizzativa e dei dipendenti del Comune è finalizzata ad ottimizzare la produttività del lavoro, nonché la qualità, l'efficienza, l'integrità e la trasparenza dell'attività amministrativa;
- il sistema di misurazione e valutazione della performance è altresì finalizzato alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai dipendenti;

- le attività svolte per la predisposizione, l'attuazione e l'implementazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione, si intendono come obiettivi di performance nel Piano degli Obiettivi e nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;

RICORDATO che:

- la proposta di pesatura degli obiettivi redatta dal Nucleo di Valutazione è stata regolarmente approvata dalla Giunta Comunale;
- 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;
- in ordine alla pesatura degli obiettivi per l'anno 2017, il Nucleo di Valutazione ha proposto alla Giunta Comunale valutazioni pressoché alte, anche in virtù dell'esiguo numero di personale dipendente che concorre al raggiungimento degli obiettivi stessi;

RICORDATO altresì 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:
 - 55% performance individuale;
 - 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:
 - valutazione del Nucleo di Valutazione 80% (Fattore A)
 - 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 e successive modificazioni, nonché dei risultati e degli elementi emersi durante il monitoraggio finale;

- nel corso della valutazione non sono emerse incoerenze e pertanto il NDV non ha ritenuto necessario, nel rispetto del requisito di ragionevolezza richiamato dalla Delibera CIVIT (oggi ANAC) n. 6/2012, procedere a ulteriori verifiche sui dati stessi, tenuto conto della circoscritta dimensione organizzativa dell'ente;

VISTI ed esaminate le relazioni sul grado di raggiungimento degli obiettivi per l'anno 2017 predisposte dalle posizioni organizzative dell'ente, relativamente al Piano degli Obiettivi 2017, di cui al Piano Esecutivo di Gestione adottato dalla Giunta, allegate al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale;

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", come modificato dal D.Lgs. n. 97/2016;
- il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- il 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 DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE 2017/2019*

PROPONE ALLA GIUNTA COMUNALE

1. di approvare le premesse in quanto formano parte integrante e sostanziale della presente proposta del NDV;
2. di validare le relazioni sul grado di raggiungimento degli obiettivi per l'anno 2017 redatte dai responsabili di area, in quanto forniscono un quadro sostanzialmente completo delle azioni previste dal piano generale delle risorse e degli obiettivi per l'anno 2017, in quanto si ritiene 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 dette relazioni;
3. di approvare la presente proposta di relazione sulla performance 2017 relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi, predisposta dal Nucleo di Valutazione, che analizza i risultati organizzativi individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse assegnate;
4. 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.

Letto, confermato e sottoscritto.

Scheggino, 30/03/2018.

Il Nucleo di Valutazione



Dott. Roberto Rago

RESPONSABILE DELL'OBIETTIVO: AREA AMMINISTRATIVA. Assessore Miraggio.						
N.	Descrizione obiettivo	Tipologia obiettivo: strategico e/o performance (100) finalizzato e/o operativo (95) gestionale e/o completamento (90)	Peso Obiettivo (a)	Percentuale raggiunta (b)	Punti assegnati (c)	Punti ottenuti (d) = $\frac{(a) \times (c)}{100}$
1	Programmazione economico-finanziaria	gestionale	90	100	90	81
2	servizi alla persona servizi per l'infanzia	finalizzato	95	100	95	90,25
3	mensa scolastica libri di testo	finalizzato	95	100	95	90,25
4	segreteria	gestionale	90	100	90	81
5	manifestazioni promozionali	strategico	100	100	100	100
6	protocollo	gestionale	90	100	90	81
7	anagrafe e stato civile- elettorale – giudici popolari	gestionale	90	100	90	81
8	leva militare	gestionale	90	100	90	81
9	servizio civile	strategico	100	100	100	100
10	economato	gestionale	90	100	90	81
11	albo pretorio on line sito web	strategico	100	100	100	100
12	adempimenti di pubblicità e trasparenza	performance	100	100	100	100
TOTALE GENERALE						1066,5
MEDIA % PUNTI OTTENUTI (d) / n. obiettivi (12)						88,88
% GRADO DI RAGGIUNGIMENTO						da 81% al 90%
PUNTI ASSEGNATI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA						90

RESPONSABILE DELL'OBBIETTIVO: AREA TECNICA. VIRGILI PAMELA						
N.	Descrizione obiettivo	Tipologia obiettivo: strategico e/o performance (100) finalizzato e/o operativo (95) gestionale e/o completamento (90)	Peso Obiettivo (a)	Percentuale raggiunta (b)	Punti assegnati (c)	Punti ottenuti (d) = $\frac{(a) \times (c)}{100}$
1	servizio edilizia privata	gestionale	90	100	90	81
2	servizio di polizia edilizia	strategico	100	100	100	100
3	servizio urbanistica	gestionale	90	100	90	81
4	servizio urbanistica - prg	strategico	100	100	100	100
5	servizio ricostruzione	finalizzato	95	100	95	90,25
6	servizio lavori pubblici. Interventi puc3	finalizzato	95	100	95	90,25
7	servizio lavori pubblici. Strada Monte San Vito	finalizzato	95	100	95	90,25
8	servizio lavori pubblici. Partecipazione a bandi regionali	finalizzato	95	100	95	90,25
TOTALE GENERALE						723
MEDIA % PUNTI OTTENUTI (d) / n. obiettivi (8)						90,38
% GRADO DI RAGGIUNGIMENTO (Qualunque arrotondamento si intende alla cifra superiore)						Da 91% al 100%
PUNTI ASSEGNATI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA						100

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	9
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.	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	9
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 e degli Assessori

N.	VALUTAZIONI CAPACITA' E 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	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	10
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	10
9	E' orientato alla soluzione dei problemi nell'azione gestionale	10
10	Risulta partecipa alla conduzione della strategia dell'Ente	10
	TOTALE	100

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	77,60
Fattore B	Valutazione Sindaco e Assessori	20	100	20
	TOTALE	100	197	97,60

ATTRIBUZIONE INDENNITÀ DI RISULTATO**SCHEDE RIEPILOGATIVE DELLA PERFORMANCE**

RESPONSABILE	Performance organizzativa 45%	Performance individuale 55%
VIRGILI PAMELA	45	53,68
Punteggio conseguito	Fascia di punteggio	% indennità di risultato attribuibile
98,68	Da 91 a 100	100%

Letto, confermato e sottoscritto.
Scheggino, 30/03/2018.

Il Nucleo di Valutazione

Dot. Roberto Rato

RESPONSABILE DELL'OBBIETTIVO: AREA FINANZIARIA. GUIDI ROBERTA

N.	Descrizione obiettivo	Tipologia obiettivo: strategico e/o performance (100) finalizzato e/o operativo (95) gestionale e/o completamento (90)	Peso Obiettivo (a)	Percentuale raggiunta (b)	Punti assegnati (c)	Punti ottenuti (d) = $\frac{(a) \times (c)}{100}$
1	Armonizzazione contabile	gestionale	90	100	90	81
2	Gestione Bilancio	gestionale	90	100	90	81
3	Tempestività pagamenti PA	performance	100	100	100	100
4	IUC	finalizzato	95	100	95	90,25
5	Servizi al cittadino	operativo	95	100	95	90,25
6	Risorse umane	gestionale	90	100	90	81
7	Attività di accertamento tributario	Strategico	100	100	100	100
8	Economia di spesa	gestionale	90	100	90	81
9	Adempimenti di pubblicità e trasparenza	performance	100	100	100	100
10	Protocollo informatico	gestionale	90	100	90	81
TOTALE GENERALE						885,50
MEDIA % PUNTI OTTENUTI (d) / n. obiettivi (10)						88,55
% GRADO DI RAGGIUNGIMENTO (Qualunque arrotondamento si intende alla cifra superiore)						da 81% al 90%
PUNTI ASSEGNATI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA						90

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	9
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	9
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	10
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	9
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			95

Tabella D (Fattore B) - Valutazione del Sindaco e degli Assessori

N.	VALUTAZIONI CAPACITA' E 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	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
5	Risulta propositivo alla costruzione della strategia dell'Ente	9
6	E' coinvolto e partecipa ad attività progettuali dell'Amministrazione	9
7	Esprime un buon livello di autonomia decisionale	9
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	95

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	95	76
Fattore B	Valutazione Sindaco e Assessori	20	95	19
	TOTALE	100	190	95

ATTRIBUZIONE INDENNITÀ DI RISULTATO**SCHEDE RIEPILOGATIVE DELLA PERFORMANCE**

RESPONSABILE	Performance organizzativa 45%	Performance individuale 55%
GUIDI ROBERTA	40,5	52,25
Punteggio conseguito	Fascia di punteggio	% indennità di risultato attribuibile
92,75	Da 91 a 100	100%

Letto, confermato e sottoscritto.

Scheggino, 30/03/2018.

Il Nucleo di Valutazione

Dot. Roberto Ralo



RESPONSABILE DELL'OBBIETTIVO: PAOLO BRANCHI - AREA VIGILANZA						
N.	Descrizione obiettivo	Tipologia obiettivo: strategico e/o performance (100) finalizzato e/o operativo (95) gestionale e/o completamento (90)	Peso Obiettivo (a)	Percentuale raggiunta (b)	Punti assegnati (c)	Punti ottenuti (d) = $\frac{a \times c}{100}$
1	Servizio polizia stradale	Operativo	95	100	95	90,25
2	Servizio polizia edilizia	Operativo	95	100	95	90,25
3	Servizio polizia rurale	Operativo	95	100	95	90,25
4	Servizio polizia urbana ed annonaria	Operativo	95	100	95	90,25
5	Commercio	Operativo	95	100	95	90,25
6	Polizia amministrativa	Operativo	95	100	95	90,25
7	Messi notificatori	Operativo	95	100	95	90,25
8	Servizio pubbliche affissioni	Operativo	95	100	95	90,25
TOTALE GENERALE						722
MEDIA % PUNTI OTTENUTI (d) / n. obiettivi (8)						90,25
% GRADO DI RAGGIUNGIMENTO (Qualunque arrotondamento si intende alla cifra superiore)						Da 91% a 100%
PUNTI ASSEGNATI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA						100

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	9
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	9
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	10
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	9
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	9
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			93

Tabella D (Fattore B) - Valutazione del Sindaco e degli Assessori

N.	VALUTAZIONI CAPACITA' E 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	9
5	Risulta propositivo alla costruzione della strategia dell'Ente	8
6	E' coinvolto e partecipa ad attività progettuali dell'Amministrazione	9
7	Esprime un buon livello di autonomia decisionale	9
8	Possiede capacità manageriali e organizzative	9
9	E' orientato alla soluzione dei problemi nell'azione gestionale	8
10	Risulta partecipa alla conduzione della strategia dell'Ente	9
	TOTALE	90

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	93	74,4
Fattore B	Valutazione Sindaco e Assessori	20	90	18
	TOTALE	100	183	92,4

ATTRIBUZIONE INDENNITÀ DI RISULTATO**SCHEDA RIEPILOGATIVA DELLA PERFORMANCE**

RESPONSABILE	Performance organizzativa 45%	Performance individuale 55%
BRANCHI PAOLO	45	50,82
Punteggio conseguito	Fascia di punteggio	% indennità di risultato attribuibile
95,82	Da 91 a 100	100%

Letto, confermato e sottoscritto.

Scheggino, 30/03/2018.

Il Nucleo di Valutazione



Dott. Roberto Rolo