

COMUNE DI SCHEGGINO

Provincia di Perugia

Alla Giunta Comunale

DOCUMENTO DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2020 RELAZIONE SUL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI PER L'ANNO 2020

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 da Decreto del Sindaco di costituzione del NDV per l’anno 2020;
- con delibera di C.C. n. 41 del 19/12/2019 è stato approvato il Bilancio di Previsione 2020-2022;
- con delibera di G.C. n. 23 del 13/12/2020 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2020;

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, approvato con deliberazione di G.C. n. 26 del 24.04.2013;
- l’art. 19 del D.Lgs. n. 150/2009, 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 2018-2020 e l’accordo decentrato integrativo parte economica 2020 sottoscritto in data 30/08/2020;

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 redatto la proposta di pesatura degli obiettivi per l’anno **2020**;
- 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 **2020**, il Nucleo di Valutazione ha proposto 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 **2020** predisposte dalle posizioni organizzative dell'ente, relativamente al Piano degli Obiettivi di cui al Piano Esecutivo di Gestione **2020**, adottato dalla Giunta con atto di G.C. n. **23 del 13/02/2020**;

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, "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 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 area e di attribuzione delle relative posizioni organizzative;
- il Regolamento comunale di organizzazione e funzionamento degli uffici e dei servizi;
- il DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE;
- il vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto FUNZIONI LOCALI;

PROPONE ALLA GIUNTA COMUNALE

1. di approvare le premesse in quanto formano parte integrante e sostanziale della proposta del NDV;
2. di validare le relazioni sul grado di raggiungimento degli obiettivi per l'anno **2020** 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 **2020**, ritenendo inoltre 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 **2020** 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 "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, 11/05/2021.

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

RESPONSABILE DELL'OBIETTIVO: AREA AMMINISTRATIVA. Assessori: Ernesto Miraggio - Giampiero Eresia.						
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 Adempimenti connessi alla programmazione economico finanziaria	gestionale	90	100	90	81,00
2	servizi alla persona servizi per l'infanzia	finalizzato	95	100	95	90,25
3	mensa scolastica libri di testo borse di studio	finalizzato	95	100	95	90,25
4	segreteria	finalizzato	95	100	95	90,25
5	manifestazioni promozionali	strategico	100	100	100	100,00
6	protocollo	gestionale	90	100	90	81,00
7	Anagrafe e stato civile- elettorale Censimento permanente della popolazione e delle abitazioni Giudici popolari	finalizzato	95	100	95	90,25
8	leva militare	gestionale	90	100	90	81,00
9	servizio civile	strategico	100	100	100	100,00
10	economato	gestionale	90	100	90	81,00
11	albo pretorio on line sito web	strategico	100	100	100	100,00
12	adempimenti di pubblicità e trasparenza	performance	100	100	100	100,00
TOTALE GENERALE						1085,00
MEDIA % PUNTI OTTENUTI (d) / n. obiettivi (12)						90,42
% GRADO DI RAGGIUNGIMENTO (Qualunque arrotondamento si intende alla cifra superiore)						Da 91% al 100%
PUNTI ASSEGNATI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA						100

Scheggino, 11/05/2021.

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

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	81,00
2	Servizio di polizia edilizia	strategico	100	100	100	100,00
3	Servizio urbanistica	gestionale	90	100	90	81,00
4	Servizio urbanistica Redazione Piano Regolatore Generale	strategico	100	100	100	100,00
5	Servizio urbanistica Approvazione piano multi rischio Protezione Civile	strategico	100	100	95	90,25
6	Servizio ricostruzione Gestione sisma del 24.08.2016 e successivi	finalizzato	95	100	100	100,00
7	Servizio lavori pubblici Partecipazione a bandi regionali per l'ottenimento di finanziamenti	finalizzato	95	100	95	90,25
8	Servizio lavori pubblici Affidamento lavori per interventi di mitigazione rischio idrogeologico	finalizzato	95	100	95	90,25
9	servizio lavori pubblici Predisposizione atti e quanto necessario per avanzamento opere pubbliche finanziate nell'ambito delle risorse sisma 2016	finalizzato	95	100	95	90,25
10	servizio lavori pubblici Contributo piccoli investimenti legge di bilancio 2020 – predisposizione progetti interni e quanto necessario per l'esecuzione dei lavori	finalizzato	95	100	95	90,25
11	servizio lavori pubblici Contributi erariale anno 2019 – messa in sicurezza edifici - Avanzamento lavori	finalizzato	95	100	95	90,25
TOTALE GENERALE						1003,50
MEDIA % PUNTI OTTENUTI (d) / n. obiettivi (13)						91,23
% 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	9
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	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	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	9
		TOTALE	90

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	9
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	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	9
10	Risulta partecipa alla conduzione della strategia dell'Ente	9
	TOTALE	90

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	90	72
Fattore B	Valutazione Sindaco e Assessori	20	90	18
	TOTALE	100		90

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

RESPONSABILE	Performance organizzativa 45%	Performance individuale 55%
VIRGILI PAMELA	45	49,5
Punteggio conseguito	Fascia di punteggio	% indennità di risultato attribuibile
94,5	Da 91 a 100	100%

Letto, confermato e sottoscritto.
Scheggino, 11/05/2021.

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

RESPONSABILE DELL'OGGETTIVO: AREA FINANZIARIA. BIANCHI PASQUA LENA						
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	Bilancio di previsione	Strategico	100	100	100	100,00
2	Fondo crediti dubbia esigibilità	Finalizzato	95	100	95	90,25
3	Verifica periodica dello stato di attuazione dei programmi ai sensi dell'art 147 ter, comma 2 del TUEL	Finalizzato	95	100	95	90,25
4	Programmazione dei pagamenti per opere pubbliche. Monitoraggio della cassa per equilibrio cassa	Finalizzato	95	100	95	90,25
5	Gestione Personale Approvazione Regolamento sull'orario di lavoro	Finalizzato	95	100	95	90,25
6	Contabilità Approvazione Regolamento Nuovo di Contabilità	Finalizzato	95	100	95	90,25
7	Monitoraggio dell'equilibrio di bilancio e flussi di cassa. Controllo sugli equilibri finanziari (art. 147- quinquies D.lgs. 267/2000)	Strategico	100	100	100	100,00
8	Pagamenti autonoma sistemazione per sisma	Finalizzato	95	100	95	90,25
9	Riduzione dei tempi d'incasso	Gestionale	90	100	90	81,00
10	Contrasto all'evasione tributaria	Strategico	100	100	100	100,00
11	Miglioramento delle relazioni con l'utenza definizioni banca dati Imu Tasi, predisposizione piano rateizzazione su richiesta del contribuente, discarichi revisione, posizione.	Finalizzato	95	100	95	90,25
TOTALE GENERALE						1012,75
MEDIA % PUNTI OTTENUTI (d) / n. obiettivi (11)						92,07
% 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	9
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	9

		del tempo di lavoro facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio e contemperando i diversi impegni.	
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	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	9
		TOTALE	90

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

VALUTAZIONI CAPACITA' E COMPETENZE		
N.	DESCRIZIONE	Valutazioni da 1 a 10
1	Osserva le direttive e gli indirizzi dati dagli Organi di Governo	9
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	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	9
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	90	72
Fattore B	Valutazione Sindaco e Assessori	20	90	18
	TOTALE	100		90

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

RESPONSABILE	Performance organizzativa 45%	Performance individuale 55%
BIANCHI PASQUA LENA	45	49,5
Punteggio conseguito	Fascia di punteggio	% indennità di risultato attribuibile
94,5	Da 91 a 100	100%

Letto, confermato e sottoscritto.
Scheggino, 11/05/2021.

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

RESPONSABILE DELL'OBIETTIVO: Assessore Fabio Dottori						
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

Letto, confermato e sottoscritto.
Scheggino, 11/05/2021.

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