**COMUNE DI CASTELLI**

**Provincia di Teramo**

**PIANO DELLA PERFORMANCE**

Le amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall’art. 3 del D. Lgs. n. 150/2009, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell’interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi.

Il Piano della performance è il documento programmatico triennale, aggiornato annualmente, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell’Ente e definisce, con riferimento agli obiettivi stessi, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'Amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ovvero titolare di posizione organizzativa ed i relativi indicatori.

Il piano della performance è parte integrante del ciclo di gestione della performance che, in base all’art. 4 del D. Lgs. n. 150/2009, si articola nelle seguenti fasi:

* definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, in linea con gli altri strumenti di programmazione, con specificazione dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
* collegamento tra gli obiettivi e l’allocazione delle risorse;
* monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
* misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
* utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
* rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

**VALUTAZIONE DEI RESPONSABILI DI AREA TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

Ai fini della corresponsione della indennità di risultato, i Responsabili di Area titolari di posizione organizzativa saranno valutati annualmente dall’Organismo Indipendente di Valutazione al termine del ciclo di programmazione.

La valutazione si articola seguendo due direttive gestionali:

**a) asse dei comportamenti organizzativi**

Sono stabiliti con deliberazione di Giunta Comunale n. 15 del 06.06.2017, secondo la scheda allegata alla presente (All. A), e danno luogo ad una attribuzione di punteggio nel massimo di 40 punti.

**b) l’asse del rapporto obiettivi/risultati, per rafforzare la responsabilità dei responsabili di area nell’attuazione effettiva degli indirizzi concordati con gli organi di direzione politica:**

vengono stabiliti obiettivi specifici per ogni area, che saranno poi valutati secondo la scheda allegata alla presente (All. B), e danno luogo ad una attribuzione di punteggio nel massimo di 60 punti.

**ASSEGNAZIONE OBIETTIVI ANNO 2018**

Con il presente documento vengono individuati gli obiettivi di performance per l’anno 2018, nell’ambito della programmazione triennale già operata con l’approvazione della nota di aggiornamento al documento unico di programmazione 2018/2020 e del bilancio di previsione 2018/2020, avvenuta rispettivamente con delibere del Consiglio comunale, n. 12 del 12.04.2018 e n. 13 del 12.04.2018.

Completate le attività previste, e comunque al termine del ciclo di programmazione, i Responsabili di Area provvederanno a trasmettere agli organi competenti per la rispettiva valutazione apposita relazione su:

* attività svolte in generale, relativamente alle competenze del proprio ufficio;
* attività svolte e risultati conseguiti in relazione ai singoli obiettivi assegnati;
* eventuali fattori incidenti sul mancato o parziale conseguimento degli obiettivi assegnati, da considerare ai fini della valutazione

L’organizzazione del Comune di Castelli è articolata in quattro Aree:

* Area Amministrativa;
* Area Economico-finanziaria;
* Area Tecnica;
* Area Vigilanza.

**Area Amministrativa**

*Obiettivo n. 1 – Trasparenza: adeguamento agli standard definiti dal d.lgs. n. 33/2013 così come modificato ed integrato dal D. Lgs. 97/2016, per quanto di competenza*

Descrizione: l’obiettivo ha lo scopo di favorire l’attuazione del d.lgs. n. 33/2013 così come modificato ed integrato dal D. Lgs. 97/2016, in relazione agli adempimenti spettanti all’Area di competenza.

Peso obiettivo: 25% (15 punti)

Risultato atteso: adeguamento effettuato (100%)

Indicatore di realizzazione: livello di adeguamento realizzato/livello di adeguamento previsto

Il riscontro sarà effettuato in relazione al livello di adeguamento realizzato al termine del ciclo di programmazione, assumendo quale parametro di riferimento i seguenti parametri di valutazione:

* Livello 1: l’adeguamento risulta essere disatteso o comunque ampiamente insufficiente in rapporto agli adempimenti richiesti dalla normativa vigente - coefficiente compreso tra 0 e 0,3
* Livello 2: l’adeguamento risulta essere sostanzialmente carente in rapporto agli adempimenti richiesti dalla normativa vigente - coefficiente compreso tra 0,4 e 0,5
* Livello 3: l’adeguamento risulta essere parziale, ma necessita comunque di ulteriore implementazione rispetto agli adempimenti richiesti dalla normativa vigente - coefficiente compreso tra 0,6 e 0,8
* Livello 4: l’adeguamento risulta essere significativo e sostanzialmente effettuato - coefficiente compreso tra 0,9 e 1

Ai fini dell’assegnazione del punteggio, al livello di adeguamento riscontrato, sarà assegnato un coefficiente da applicare al punteggio massimo previsto (15 punti)

*Obiettivo n. 2 – Anticorruzione: implementazione del PTPC 2018/2020, per quanto di competenza*

Descrizione: l’obiettivo ha lo scopo di favorire l’individuazione ed attuazione, in relazione all’Area di riferimento, di ulteriori misure di prevenzione e contrasto della corruzione, rispetto a quelle già previste dal Piano triennale di prevenzione della corruzione, adottato dal Comune di Castelli per il triennio 2018/2020.

Peso obiettivo: 25% (15 punti)

Risultato atteso: implementazione PTPC 2018/2020 per l’Area di riferimento (100%)

Indicatore di realizzazione: recepimento di ulteriori misure proposte in sede di aggiornamento del PTPC 2018/2020

Il riscontro sarà effettuato in relazione all’apporto fornito a tal fine, assumendo quale parametro di

riferimento i seguenti parametri di valutazione:

* Livello 1: l’apporto risulta essere disatteso o comunque non adeguato in rapporto alle necessità dell’Ente, emerse nel corso del periodo di riferimento - coefficiente compreso tra 0 e 0,3
* Livello 2: l’apporto risulta essere sostanzialmente adeguato in rapporto alle necessità dell’Ente, emerse nel corso del periodo di riferimento - coefficiente compreso tra 0,4 e 0,7
* Livello 3: l’apporto risulta essere apprezzabile in maniera significativa in rapporto alle necessità dell’Ente, emerse nel corso del periodo di riferimento - coefficiente compreso tra 0,8 e 1

Ai fini dell’assegnazione del punteggio, al livello di adeguamento riscontrato, sarà assegnato un coefficiente da applicare al punteggio massimo previsto (15 punti)

*Obiettivo n. 3 – Adeguamento sistemi informativi al General Data Protection Regulation (gdpr)*

Descrizione

Peso obiettivo: 25% (15 punti)

Risultato atteso: adeguamento al nuovo regolamento europeo UE 679/2016 (100%)

Indicatore di realizzazione: affidamento incarico DPO, aggiornamento modulistica, istituzione del registro dei trattamenti.

Il riscontro sarà effettuato in relazione all’apporto fornito a tal fine, assumendo quale parametro di

riferimento i seguenti parametri di valutazione:

* Livello 1: l’apporto risulta essere disatteso o comunque non adeguato in rapporto alle necessità dell’Ente, emerse nel corso del periodo di riferimento - coefficiente compreso tra 0 e 0,3
* Livello 2: l’apporto risulta essere sostanzialmente adeguato in rapporto alle necessità dell’Ente, emerse nel corso del periodo di riferimento - coefficiente compreso tra 0,4 e 0,7
* Livello 3: l’apporto risulta essere apprezzabile in maniera significativa in rapporto alle necessità dell’Ente, emerse nel corso del periodo di riferimento - coefficiente compreso tra 0,8 e 1

Ai fini dell’assegnazione del punteggio, al livello di adeguamento riscontrato, sarà assegnato un coefficiente da applicare al punteggio massimo previsto (15 punti)

*Obiettivo n. 4 – Adeguamento di regolamenti, per quanto di competenza*

Descrizione: l’obiettivo ha lo scopo di favorire, per l’Area di riferimento, l’adeguamento delle fonti regolamentari interne alla normativa vigente ovvero a specifiche esigenze dell’Amministrazione

Peso obiettivo: 25% (15 punti)

Risultato atteso: adeguamento effettuato (100%)

Indice di realizzazione: adozione o aggiornamento di regolamenti comunali

Il riscontro sarà effettuato in relazione all’apporto fornito a tal fine, assumendo quale parametro di

riferimento i seguenti parametri di valutazione:

* Livello 1: l’apporto risulta essere disatteso o comunque non adeguato in rapporto alle necessità dell’Ente, emerse nel corso del periodo di riferimento - coefficiente compreso tra 0 e 0,3
* Livello 2: l’apporto risulta essere sostanzialmente adeguato in rapporto alle necessità dell’Ente, emerse nel corso del periodo di riferimento - coefficiente compreso tra 0,4 e 0,7
* Livello 3: l’apporto risulta essere apprezzabile in maniera significativa in rapporto alle necessità dell’Ente, emerse nel corso del periodo di riferimento - coefficiente compreso tra 0,8 e 1

Ai fini dell’assegnazione del punteggio, al livello di adeguamento riscontrato, sarà assegnato un coefficiente da applicare al punteggio massimo previsto (15 punti)

**Area Economico-finanziaria**

*Obiettivo n. 1 – Trasparenza: adeguamento agli standard definiti dal d.lgs. n. 33/2013 così come modificato ed integrato dal D. Lgs. 97/2016, per quanto di competenza*

Descrizione: l’obiettivo ha lo scopo di favorire l’attuazione del d.lgs. n. 33/2013 così come modificato ed integrato dal D. Lgs. 97/2016, in relazione agli adempimenti spettanti all’Area di competenza.

Peso obiettivo: 25% (15 punti)

Risultato atteso: adeguamento effettuato (100%)

Indicatore di realizzazione: livello di adeguamento realizzato/livello di adeguamento previsto

Il riscontro sarà effettuato in relazione al livello di adeguamento realizzato al termine del ciclo di programmazione, assumendo quale parametro di riferimento i seguenti parametri di valutazione:

* Livello 1: l’adeguamento risulta essere disatteso o comunque ampiamente insufficiente in rapporto agli adempimenti richiesti dalla normativa vigente - coefficiente compreso tra 0 e 0,3
* Livello 2: l’adeguamento risulta essere sostanzialmente carente in rapporto agli adempimenti richiesti dalla normativa vigente - coefficiente compreso tra 0,4 e 0,5
* Livello 3: l’adeguamento risulta essere parziale, ma necessita comunque di ulteriore implementazione rispetto agli adempimenti richiesti dalla normativa vigente - coefficiente compreso tra 0,6 e 0,8
* Livello 4: l’adeguamento risulta essere significativo e sostanzialmente effettuato - coefficiente compreso tra 0,9 e 1

Ai fini dell’assegnazione del punteggio, al livello di adeguamento riscontrato, sarà assegnato un coefficiente da applicare al punteggio massimo previsto (15 punti)

*Obiettivo n. 2 – Anticorruzione: implementazione del PTPC 2018/2020, per quanto di competenza*

Descrizione: l’obiettivo ha lo scopo di favorire l’individuazione ed attuazione, in relazione all’Area di riferimento, di ulteriori misure di prevenzione e contrasto della corruzione, rispetto a quelle già previste dal Piano triennale di prevenzione della corruzione, adottato dal Comune di Castelli per il triennio 2018/2020.

Peso obiettivo: 25% (15 punti)

Risultato atteso: implementazione PTPC 2018/2020 per l’Area di riferimento (100%)

Indicatore di realizzazione: recepimento di ulteriori misure proposte in sede di aggiornamento del PTPC 2018/2020

Il riscontro sarà effettuato in relazione all’apporto fornito a tal fine, assumendo quale parametro di

riferimento i seguenti parametri di valutazione:

* Livello 1: l’apporto risulta essere disatteso o comunque non adeguato in rapporto alle necessità dell’Ente, emerse nel corso del periodo di riferimento - coefficiente compreso tra 0 e 0,3
* Livello 2: l’apporto risulta essere sostanzialmente adeguato in rapporto alle necessità dell’Ente, emerse nel corso del periodo di riferimento - coefficiente compreso tra 0,4 e 0,7
* Livello 3: l’apporto risulta essere apprezzabile in maniera significativa in rapporto alle necessità dell’Ente, emerse nel corso del periodo di riferimento - coefficiente compreso tra 0,8 e 1

Ai fini dell’assegnazione del punteggio, al livello di adeguamento riscontrato, sarà assegnato un coefficiente da applicare al punteggio massimo previsto (15 punti)

*Obiettivo n. 3 – Ricognizione e aggiornamento inventari*

Descrizione: aggiornamento inventari ai fini dell’implementazione della contabilità economico-patrimoniale

Peso obiettivo: 25% (15 punti)

Risultato atteso: approvazione aggiornamento inventari

Il riscontro sarà effettuato in relazione all’apporto fornito a tal fine, assumendo quale parametro di

riferimento i seguenti parametri di valutazione:

* Livello 1: l’apporto risulta essere disatteso o comunque non adeguato in rapporto alle necessità dell’Ente, emerse nel corso del periodo di riferimento - coefficiente compreso tra 0 e 0,3
* Livello 2: l’apporto risulta essere sostanzialmente adeguato in rapporto alle necessità dell’Ente, emerse nel corso del periodo di riferimento - coefficiente compreso tra 0,4 e 0,7
* Livello 3: l’apporto risulta essere apprezzabile in maniera significativa in rapporto alle necessità dell’Ente, emerse nel corso del periodo di riferimento - coefficiente compreso tra 0,8 e 1

Ai fini dell’assegnazione del punteggio, al livello di adeguamento riscontrato, sarà assegnato un coefficiente da applicare al punteggio massimo previsto (15 punti)

*Obiettivo n. 4 – Regolamento Canone occupazione spazi ed aree pubbliche (COSAP)*

Descrizione:

Peso obiettivo: 25% (15 punti)

Risultato atteso: predisposizione del regolamento ai fini dell’approvazione in Consiglio Comunale.

Indicatore di realizzazione: approvazione del Regolamento.

Il riscontro sarà effettuato in relazione all’apporto fornito a tal fine, assumendo quale parametro di

riferimento i seguenti parametri di valutazione:

* Livello 1: l’apporto risulta essere disatteso o comunque non adeguato in rapporto alle necessità dell’Ente, emerse nel corso del periodo di riferimento - coefficiente compreso tra 0 e 0,3
* Livello 2: l’apporto risulta essere sostanzialmente adeguato in rapporto alle necessità dell’Ente, emerse nel corso del periodo di riferimento - coefficiente compreso tra 0,4 e 0,7
* Livello 3: l’apporto risulta essere apprezzabile in maniera significativa in rapporto alle necessità dell’Ente, emerse nel corso del periodo di riferimento - coefficiente compreso tra 0,8 e 1

Ai fini dell’assegnazione del punteggio, al livello di adeguamento riscontrato, sarà assegnato un coefficiente da applicare al punteggio massimo previsto (15 punti)

**Area Tecnica**

*Obiettivo n. 1 – Trasparenza: adeguamento agli standard definiti dal d.lgs. n. 33/2013 così come modificato ed integrato dal D. Lgs. 97/2016, per quanto di competenza*

Descrizione: l’obiettivo ha lo scopo di favorire l’attuazione del d.lgs. n. 33/2013 così come modificato ed integrato dal D. Lgs. 97/2016, in relazione agli adempimenti spettanti all’Area di competenza.

Peso obiettivo: 25% (15 punti)

Risultato atteso: adeguamento effettuato (100%)

Indicatore di realizzazione: livello di adeguamento realizzato/livello di adeguamento previsto

* Livello 1: l’adeguamento risulta essere disatteso o comunque ampiamente insufficiente in rapporto agli adempimenti richiesti dalla normativa vigente - coefficiente compreso tra 0 e 0,3
* Livello 2: l’adeguamento risulta essere sostanzialmente carente in rapporto agli adempimenti richiesti dalla normativa vigente - coefficiente compreso tra 0,4 e 0,5
* Livello 3: l’adeguamento risulta essere parziale, ma necessita comunque di ulteriore implementazione rispetto agli adempimenti richiesti dalla normativa vigente - coefficiente compreso tra 0,6 e 0,8
* Livello 4: l’adeguamento risulta essere significativo e sostanzialmente effettuato - coefficiente compreso tra 0,9 e 1

Ai fini dell’assegnazione del punteggio, al livello di adeguamento riscontrato, sarà assegnato un coefficiente da applicare al punteggio massimo previsto (10 punti)

*Obiettivo n. 2 – Anticorruzione: implementazione del PTPC 2018/2020, per quanto di competenza*

Descrizione: l’obiettivo ha lo scopo di favorire l’individuazione ed attuazione, in relazione all’Area di riferimento, di ulteriori misure di prevenzione e contrasto della corruzione, rispetto a quelle già previste dal Piano triennale di prevenzione della corruzione, adottato dal Comune di Castelli per il triennio 2018/2020

Peso obiettivo: 25% (15 punti)

Risultato atteso: implementazione PTPC 2018/2020 per l’Area di riferimento (100%)

Indicatore di realizzazione: recepimento di ulteriori misure proposte in sede di aggiornamento del PTPC 2018/2020

Il riscontro sarà effettuato in relazione all’apporto fornito a tal fine, assumendo quale parametro di

riferimento i seguenti parametri di valutazione:

* Livello 1: l’apporto risulta essere disatteso o comunque non adeguato in rapporto alle necessità dell’Ente, emerse nel corso del periodo di riferimento - coefficiente compreso tra 0 e 0,3
* Livello 2: l’apporto risulta essere sostanzialmente adeguato in rapporto alle necessità dell’Ente, emerse nel corso del periodo di riferimento - coefficiente compreso tra 0,4 e 0,7
* Livello 3: l’apporto risulta essere apprezzabile in maniera significativa in rapporto alle necessità dell’Ente, emerse nel corso del periodo di riferimento - coefficiente compreso tra 0,8 e 1

Ai fini dell’assegnazione del punteggio, al livello di adeguamento riscontrato, sarà assegnato un coefficiente da applicare al punteggio massimo previsto (15 punti)

*Obiettivo n. 3 – Piano di ricostruzione: controlli sulle pratiche da finanziare*

Descrizione: l’obiettivo ha lo scopo di favorire il controllo sul procedimento di finanziamento delle pratiche legate all’attuazione del Piano di ricostruzione post sisma 2009, per quanto di competenza

Peso obiettivo: 25% (15 punti)

Risultato atteso: espletamento delle pratiche entro i termini di legge, controlli sulla correttezza dell’erogazione dei finanziamenti per la ricostruzione.

Indicatore di realizzazione: n. controlli effettuati/n. pratiche evase.

Il riscontro sarà effettuato in relazione all’apporto fornito a tal fine, assumendo quale parametro di

riferimento i seguenti parametri di valutazione:

* Livello 1: l’apporto risulta essere disatteso o comunque non adeguato in rapporto alle necessità dell’Ente, emerse nel corso del periodo di riferimento - coefficiente compreso tra 0 e 0,3
* Livello 2: l’apporto risulta essere sostanzialmente adeguato in rapporto alle necessità dell’Ente, emerse nel corso del periodo di riferimento - coefficiente compreso tra 0,4 e 0,7
* Livello 3: l’apporto risulta essere apprezzabile in maniera significativa in rapporto alle necessità dell’Ente, emerse nel corso del periodo di riferimento - coefficiente compreso tra 0,8 e 1

Ai fini dell’assegnazione del punteggio, al livello di adeguamento riscontrato, sarà assegnato un coefficiente da applicare al punteggio massimo previsto (15 punti)

*Obiettivo n. 4 – Definizione delle pratiche inerenti alla legittimazione ed affrancazione degli usi civici*

Descrizione: l’obiettivo ha lo scopo di portare a compimento i procedimenti giacenti, per quanto di competenza dell’Ufficio Comunale

Peso obiettivo: 25% (15 punti)

Risultato atteso: ultimazione delle pratiche pendenti

Indicatore di realizzazione: chiusura dei procedimenti aperti

Il riscontro sarà effettuato in relazione all’apporto fornito a tal fine, assumendo quale parametro di

riferimento i seguenti parametri di valutazione:

* Livello 1: l’apporto risulta essere disatteso o comunque non adeguato in rapporto alle necessità dell’Ente, emerse nel corso del periodo di riferimento - coefficiente compreso tra 0 e 0,3
* Livello 2: l’apporto risulta essere sostanzialmente adeguato in rapporto alle necessità dell’Ente, emerse nel corso del periodo di riferimento - coefficiente compreso tra 0,4 e 0,7
* Livello 3: l’apporto risulta essere apprezzabile in maniera significativa in rapporto alle necessità dell’Ente, emerse nel corso del periodo di riferimento - coefficiente compreso tra 0,8 e 1

Ai fini dell’assegnazione del punteggio, al livello di adeguamento riscontrato, sarà assegnato un coefficiente da applicare al punteggio massimo previsto (15 punti)

**Area Vigilanza**

*Obiettivo n. 1 – Trasparenza: adeguamento agli standard definiti dal d.lgs. n. 33/2013 così come modificato ed integrato dal D. Lgs. 97/2016, per quanto di competenza*

Descrizione: l’obiettivo ha lo scopo di favorire l’attuazione del d.lgs. n. 33/2013 così come modificato ed integrato dal D. Lgs. 97/2016,, in relazione agli adempimenti spettanti all’Area di competenza.

Peso obiettivo: 25% (15 punti)

Risultato atteso: adeguamento effettuato (100%)

Indicatore di realizzazione: livello di adeguamento realizzato/livello di adeguamento previsto

Il riscontro sarà effettuato in relazione al livello di adeguamento realizzato al termine del ciclo di programmazione, assumendo quale parametro di riferimento i seguenti parametri di valutazione:

• Livello 1: l’adeguamento risulta essere disatteso o comunque ampiamente insufficiente in rapporto agli adempimenti richiesti dalla normativa vigente - coefficiente compreso tra 0 e 0,3

* Livello 2: l’adeguamento risulta essere sostanzialmente carente in rapporto agli adempimenti richiesti dalla normativa vigente - coefficiente compreso tra 0,4 e 0,5
* Livello 3: l’adeguamento risulta essere parziale, ma necessita comunque di ulteriore implementazione rispetto agli adempimenti richiesti dalla normativa vigente - coefficiente compreso tra 0,6 e 0,8
* Livello 4: l’adeguamento risulta essere significativo e sostanzialmente effettuato - coefficiente compreso tra 0,9 e 1

Ai fini dell’assegnazione del punteggio, al livello di adeguamento riscontrato, sarà assegnato un coefficiente da applicare al punteggio massimo previsto (15 punti)

*Obiettivo n. 2 – Anticorruzione: implementazione del PTPC 2018/2020, per quanto di competenza*

Descrizione: l’obiettivo ha lo scopo di favorire l’individuazione ed attuazione, in relazione all’Area di riferimento, di ulteriori misure di prevenzione e contrasto della corruzione, rispetto a quelle già previste dal Piano triennale di prevenzione della corruzione, adottato dal Comune di Castelli per il triennio 2018/2018

Peso obiettivo: 25% (15 punti)

Risultato atteso: implementazione PTPC 2018/2020 per l’Area di riferimento (100%)

Indicatore di realizzazione: recepimento di ulteriori misure proposte in sede di aggiornamento del PTPC 2018/2020

Il riscontro sarà effettuato in relazione all’apporto fornito a tal fine, assumendo quale parametro di

riferimento i seguenti parametri di valutazione:

* Livello 1: l’apporto risulta essere disatteso o comunque non adeguato in rapporto alle necessità dell’Ente, emerse nel corso del periodo di riferimento - coefficiente compreso tra 0 e 0,3
* Livello 2: l’apporto risulta essere sostanzialmente adeguato in rapporto alle necessità dell’Ente, emerse nel corso del periodo di riferimento - coefficiente compreso tra 0,4 e 0,7
* Livello 3: l’apporto risulta essere apprezzabile in maniera significativa in rapporto alle necessità dell’Ente, emerse nel corso del periodo di riferimento - coefficiente compreso tra 0,8 e 1

Ai fini dell’assegnazione del punteggio, al livello di adeguamento riscontrato, sarà assegnato un coefficiente da applicare al punteggio massimo previsto (15 punti)

*Obiettivo n. 3 - Presenza sul territorio*

Descrizione: l’obiettivo ha lo scopo di assicurare adeguata presenza del servizio di vigilanza sul territorio a seguito di specifiche richieste

Peso obiettivo: 25% (15 punti)

Risultato atteso: presenza sul territorio effettivamente prestata, ove richiesto (100%)

Indicatore di realizzazione: n. interventi effettuati/n. segnalazioni pervenute

Il riscontro sarà effettuato in relazione all’apporto fornito a tal fine, assumendo quale parametro di

riferimento i seguenti parametri di valutazione:

* Livello 1: l’apporto risulta essere disatteso o comunque non adeguato in rapporto alle necessità dell’Ente, emerse nel corso del periodo di riferimento - coefficiente compreso tra 0 e 0,3
* Livello 2: l’apporto risulta essere sostanzialmente adeguato in rapporto alle necessità dell’Ente, emerse nel corso del periodo di riferimento - coefficiente compreso tra 0,4 e 0,7
* Livello 3: l’apporto risulta essere apprezzabile in maniera significativa in rapporto alle necessità dell’Ente, emerse nel corso del periodo di riferimento - coefficiente compreso tra 0,8 e 1

Ai fini dell’assegnazione del punteggio, al livello di adeguamento riscontrato, sarà assegnato un coefficiente da applicare al punteggio massimo previsto (15 punti)

*Obiettivo n. 4 – Polizia amministrativa*

Descrizione: l’obiettivo ha lo scopo di assicurare l’esecuzione di ordinanze e di provvedimenti comunali che richiedono apposita attività di controllo

Peso obiettivo: 25% (15 punti)

Risultato atteso: Attività di controllo effettivamente prestata, ove richiesto (100%)

Indicatore di realizzazione: n. controlli effettuati/n. richieste pervenute

Il riscontro sarà effettuato in relazione all’apporto fornito a tal fine, assumendo quale parametro di

riferimento i seguenti parametri di valutazione:

* Livello 1: l’apporto risulta essere disatteso o comunque non adeguato in rapporto alle necessità dell’Ente, emerse nel corso del periodo di riferimento - coefficiente compreso tra 0 e 0,3
* Livello 2: l’apporto risulta essere sostanzialmente adeguato in rapporto alle necessità dell’Ente, emerse nel corso del periodo di riferimento - coefficiente compreso tra 0,4 e 0,7
* Livello 3: l’apporto risulta essere apprezzabile in maniera significativa in rapporto alle necessità dell’Ente, emerse nel corso del periodo di riferimento - coefficiente compreso tra 0,8 e 1

Ai fini dell’assegnazione del punteggio, al livello di adeguamento riscontrato, sarà assegnato un coefficiente da applicare al punteggio massimo previsto (15 punti)

**CRITERI DI VALUTAZIONE PER ATTRIBUZIONE PUNTEGGIO:**

Come stabiliti dalla deliberazione n. 15 del 06.06.2017

Per quanto riguarda entrambi gli assi, la valutazione sarà effettuata dall’OIV (Organismo Indipendente di Valutazione) e il punteggio ottenuto da ciascun responsabile sarà costituito dalla somma dei punteggi ottenuti sui due assi.

Le regole generali di gestione sono le seguenti:

- un punteggio inferiore al 30% del massimo punteggio ottenibile dà luogo ad una valutazione negativa, con le conseguenze previste in proposito dalla normativa vigente;

- l’accesso all’indennità di risultato è posizionato al 50% del punteggio massimo ottenibile;

- tra il 30 e il 50% non si dà luogo né ad una valutazione negativa né all’indennità di risultato;

- per i punteggi superiori al 50%, l’indennità viene calcolata in proporzione al punteggio ottenuto (con una logica punto-a-punto o per fasce).

Regole specifiche inserite nel presente Piano:

dato che il massimo punteggio ottenibile è 100 (dato dalla somma degli obiettivi dell’asse dei comportamenti organizzativi, 40 punti, e l’asse del rapporto obiettivi/risultati, per rafforzare la responsabilità dei responsabili di area nell’attuazione effettiva degli indirizzi concordati con gli organi di direzione politica, 60 punti), il calcolo della percentuale relativa alla retribuzione di risultato, qualora si raggiunga il punteggio minimo di 51, è dato dalla seguente formula:

Valutazione massima (V Max) : valutazione conseguita (V) = 100 : X

X= percentuale della Retribuzione di risultato (R)

**All. A**

**VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEI RESPONSABILI DI SERVIZIO**

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

DATI GENERALI

Servizio: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Responsabile: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Periodo: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **INDICATORI** | **1** | **2** | **3** | **4** |
| Capacità organizzative |  |  |  |  |
| Capacità di programmazione e controllo (con particolare attenzione agli aspetti del controllo di gestione) | Ha mostrato difficoltà nella programmazione e nel controllo della propria attività e di quella del proprio settore | Ha saputo applicare la programmazione e il controllo dell’attività lavorativa in situazioni poco complesse | E’ stato/a in grado di coordinare le attività del proprio settore anche in situazioni particolarmente turbolente | Ha impostato nuovo sistemi di programmazione e controllo delle proprie attività; utilizzandoli per migliorare la qualità e l’efficienza dei servizi |
| Punteggio | 🞎 **1** | 🞎 **3** | 🞎 **4** | 🞎 **5** |
| Creatività e *problem solving* (capacità di individuare soluzioni alternative, prontezza nella soluzione dei problemi) | Ha mostrato scarsa capacità di individuazione dei problemi di fondo. Raramente ha cercato nuove soluzioni per affrontare i problemi | E’ stato capace di identificare i problemi di fondo. Occasionalmente ha sviluppato idee nuove o soluzioni di miglioramento del servizio | Ha individuato i problemi di fondo in situazioni critiche, valutando le alternative più idonee e talvolta ha proposto soluzioni nuove o ha messo a frutto le proprie idee per migliorare il servizio | Ha saputo identificare i problemi di fondo anche nelle situazioni più complesse, proponendo spiegazioni sistematiche ed evidenziando le alternative presenti. Ha spesso proposto soluzioni coerenti ed innovative e le ha utilizzate per migliorare il servizio |
| Punteggio | 🞎 **1** | 🞎 **3** | 🞎 **4** | 🞎 **5** |
| Capacità gestionali |  |  |  |  |
| Capacità di gestione delle risorse umane: adeguato coordinamento e divisione del lavoro; capacità di motivare i propri collaboratori/trici e capacità nel saperli valutare | Ha mostrato scarsa efficacia nel coordinamento e nella divisione del lavoro, non sempre è stato/a in grado di coinvolgere e motivare i propri collaboratori | La gestione del coordinamento e della divisione del lavoro è stata sufficientemente adeguata alle esigenze, così come l’attenzione al coinvolgimento e alla motivazione delle risorse | Ha mostrato capacità superiori alla media nel coordinare le proprie risorse, mostrando efficacia nel coinvolgerle e motivarle | Ha saputo gestire i propri collaboratori con grande efficacia, valorizzando le attitudini personali; ha mostrato elevate capacità relazionali nel motivare e valutare |
| Punteggio | 🞎 **1** | 🞎 **3** | 🞎 **4** | 🞎 **5** |
| Capacità di gestione dell’innovazione (sia tecnologica che procedimentale) e capacità di adattamento al cambiamento | Ha accettato le innovazioni perché imposte dal contesto esterno (legislativo, esigenze di servizio); ha mostrato difficoltà di adattamento e le ha trasmesse ai suoi collaboratori | Ha gestito in modo sufficientemente adeguato i processi innovativi di sua responsabilità; si è sforzato/a di adattarsi ai cambiamenti | Ha brillantemente gestito le innovazioni nel suo settore ed è stato in grado di promuoverle presso le strutture | Si è fatto/a promotore/trice in prima persona di innovazioni sia a livello di processo che tecnologiche; motivando al cambiamento i propri collaboratori |
| Punteggio | 🞎 **1** | 🞎 **3** | 🞎 **4** | 🞎 **5** |
| Promozione della qualità del servizio | Ha acquisito a titolo individuale conoscenze sull’argomento, senza preoccuparsi di diffonderle presso i propri collaboratori | Ha applicato nell’ambito della propria struttura le iniziative comuni a tutto l’ente per l’attenzione alla qualità del servizio | Ha sviluppato iniziative per la sensibilizzazione dei propri collaboratori sulle tematiche legate al concetto di qualità del servizio | Ha promesso e diffuso presso le proprie strutture concetti legati alla qualità alla qualità e strumenti/metodi di misura |
| Punteggio | 🞎 **1** | 🞎 **3** | 🞎 **4** | 🞎 **5** |
| Capacità di relazione |  |  |  |  |
| Capacità di esercitare la *leadership*: capacità di creare consenso e di guidare un gruppo di persone; capacità di esercitare il proprio potere in modo correto ed efficace | Non si è rivelato sufficientemente efficace nel creare consenso e riconoscimento presso i propri collaboratori | Ha conseguito risultati positivi esercitando il proprio potere in modo adeguato all’interno del suo settore | Ha saputo creare con abilità consenso e riconoscimento presso i collaboratori, promuovendo il lavoro di gruppo e gestendo il conflitto | Ha mostrato capacità di *leadership* all’interno di tutta la struttura comunale, creando consenso e influenzando positivamente gli altri |
| Punteggio | 🞎 **1** | 🞎 **3** | 🞎 **4** | 🞎 **5** |
| Contributo all’integrazione e alla cooperazione intersettoriale finalizzata ai risultati | Ha mostrato resistenza a cooperare e a promuovere l’integrazione tra le diverse strutture | Ha contribuito all’integrazione quando sollecitato dall’esterno | Ha contribuito attivamente all’integrazione tra i settori | Si è fatto promotore/trice di iniziative di cooperazione e di integrazione tra le diverse strutture |
| Punteggio | 🞎 **1** | 🞎 **3** | 🞎 **4** | 🞎 **5** |
| Capacità di rappresentare l’Ente all’esterno | Raramente si è attivato/a per rappresentare l’Ente all’esterno | Se sollecitato/a ha contribuito ad iniziative per rappresentare l’Ente all’esterno | Ha gestito con successo iniziative per la visibilità esterna dell’Ente | Ha promosso e creato iniziative in prima persona per far conoscere e rappresentare l’Ente presso la comunità |
| Punteggio | 🞎 **1** | 🞎 **3** | 🞎 **4** | 🞎 **5** |

|  |
| --- |
| PUNTEGGIO TOTALE: MINIMO **8** – MASSIMO **40** |

Osservazioni del valutato

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

La Commissione di Valutazione Firma del valutato

**ALL. B**

SCHEDA VALUTAZIONE OBIETTIVI/RISULTATI, PER RAFFORZARE LA RESPONSABILITÀ DEI RESPONSABILI DI AREA NELL’ATTUAZIONE EFFETTIVA DEGLI INDIRIZZI CONCORDATI CON GLI ORGANI DI DIREZIONE POLITICA:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| DATI GENERALIServizio: Responsabile: Periodo:  |  |  |  |  |  |  |
| **RISULTATO DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE (Performance individuale)** |
|  |  |  |  |  |  |
|  | **Obiettivo** | **Grado di conseguimento** |  | **Punteggio assegnato** |  |
|  |  |  |  | **(max 15 pp. per obiettivo)** |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  | Obiettivo n. 1 |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  | Obiettivo n. 2 |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  | Obiettivo n. 3 |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  | Obiettivo n. 4 |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

PUNTEGGIO ASSEGNATO ASSE B (MAX 60 PUNTI):

PUNTEGGIO TOTALE DATO DALLA SOMMA DEGLI ASSI A) E B):

PERCENTUALE DI RETRIBUZIONE DI RISULTATO RAGGIUNTA:

L’OIV\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Data presa visione \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Il Dipendente \_\_\_\_\_\_\_