

COMUNE DI PRECI

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;
- con la Delibera di G.C. n. 3/2015 è stato costituito il Nucleo Tecnico di Valutazione per il triennio 2015-2017;
- 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 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;

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 e della Trasparenza, si intendono come obiettivi di 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;

RICORDATO altresì che la Performance Organizzativa è valutata dal Nucleo di Valutazione 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, 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 (oggi 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 2017;

PRESO ATTO della delibera CIVIT (oggi ANAC) n. 121/2010 la quale stabilisce che l'art. 14 del D.Lgs. n. 150/2009 non trova applicazione ai comuni (stante il mancato rinvio disposto dall'art. 16, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009) per cui rientra nella discrezionalità del Singolo ente la scelta di costituire o meno l'Organismo indipendente di Valutazione (O.I.V.);

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:

- il D.lgs. n. 118/2011 recante disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio degli enti locali a norma degli articoli 1 e 2 della legge n. 42/2009;
- 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 di 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;

PROPONE ALLA GIUNTA COMUNALE

1. di approvare le premesse in quanto formano parte integrante e sostanziale della presente proposta del nucleo di valutazione;
2. di dare atto che l'art. 3 g-bis della Legge n. 213/2012 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;

3. 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, modificato dal D.Lgs. n. 97/2016, nonché quelli disposti dalle delibere ANAC;
4. di validare la Relazione sulla Performance 2017, in quanto fornisce 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;
5. di approvare la relazione sulla performance 2017 relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi, che analizza i risultati organizzativi individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse assegnate;
6. di attivarsi nei termini di Legge per adeguare il Sistema di misurazione e valutazione della performance alle modifiche intervenute con il D.Lgs. n. 74/2017.

Letto, confermato e sottoscritto.
Preci, 21/06/2018.

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE
F.to Dott. Roberto Raio

(Firma sostituita dall'indicazione a stampa del nominativo del soggetto responsabile, ai sensi dell'art. 3, comma 2, D.Lgs. n. 39/1993.)

AREA AMMINISTRATIVA ED ECONOMICO-FINANZIARIA						
N.	Descrizione obiettivo	Tipologia obiettivo:	Peso Obiettivo (a)	Percentuale raggiunta (b)	Punti assegnati (c)	Punti ottenuti (d) = $\frac{a \times c}{100}$
1	sia-sostegno inclusione attiva aree sisma	Accoglimento domande da parte degli interessati e caricamento delle stesse nella procedura telematica;	80	100	80	64
2	adozione regolamento per conferimento cittadinanza onoraria	Predisposizione regolamento di concessione della cittadinanza onoraria; predisposizione della delibera di Consiglio Comunale per approvazione dello stesso;	80	100	80	64
3	affidamento servizio refezione scolastica triennio 2017/2018	Adozione delibera di Giunta di indirizzo; predisposizione determina affidamento e capitolato; procedura di affidamento R.D.O. sul MePa; aggiudicazione e stipula contratto;	100	100	100	100
4	organizzazione centro estivo "pluto" animazione estiva per minori eta' fra 4-12 anni	Adozione delibera di Giunta – atto indirizzo affidamento servizio prevedere apertura servizio per almeno un mese e mezzo nel periodo estivo	100	100	100	100
5	organizzazione manifestazione "tradizioni di maggio 2017"	Adozione delibera di Giunta – atto indirizzo - affidamento servizi e forniture.	100	100	100	100
6	organizzazione manifestazione "pane, prosciutto e fantasia 2017"	Adozione delibera di Giunta – atto indirizzo - affidamento servizi e forniture.	100	100	100	100
7	organizzazione prodotto turistico preci 2017	Adozione delibera di Giunta – atto indirizzo - affidamento servizio.	80	100	80	64
8	attivazione del servizio civile volontario	Adozione delibera Giunta comunale di adesione. Adozione determina liquidazione contributo	100	100	100	100
9	gestione pratiche terremoto	A seguito del sisma del 24.08.2016 che ha interessato il Comune di Preci è stato istituito con apposita ordinanza il Centro Operativo Comunale (COM) – l'Area Finanziaria-amministrativa è stata interessata dalle attività relative alla gestione della prima emergenza	100	90	90	90
10	attuazione della legge 190/2012 e del d.lgs 33/2013 e in attuazione del piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza (ptpct) 2017 -2019 del comune di preci adottato con delibera di giunta n. 8 del 26.01.2017	Attuazione da parte di tutti i settori delle misure di prevenzione previste nel PTPCT 2017 -2019 del Comune di Preci	100	90	90	90
TOTALE GENERALE						872
MEDIA % PUNTI OTTENUTI (d) / n. obiettivi (10)						87,20
% 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	Valutazione i 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	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	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 E DEGLI ASSESSORI

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		9
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	97

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	98	78,4
Fattore B	Valutazione Sindaco e Assessori	20	97	19,4
	TOTALE	100		97,8

ATTRIBUZIONE INDENNITÀ DI RISULTATO

SCHEDA RIEPILOGATIVA DELLA PERFORMANCE

RESPONSABILE	Performance organizzativa 45%	Performance individuale 55%
Marucci Stefania	40,50	53,79
Punteggio conseguito	Fascia di punteggio	% indennità di risultato attribuibile
94,29	Da 91 a 100	100%

Letto, confermato e sottoscritto.
Preci, 21/06/2018.

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE
F.to Dott. Roberto Raio

(Firma sostituita dall'indicazione a stampa del nominativo del soggetto responsabile, ai sensi dell'art. 3, comma 2, D.Lgs. n. 39/1993.)

AREA TECNICA LAVORI PUBBLICI – MANUTENZIONI - RICOSTRUZIONE						
N.	Descrizione obiettivo	Tipologia obiettivo:	Peso Obiettivo (a)	Percentuale raggiunta (b)	Punti assegnati (c)	Punti ottenuti (d) = $\frac{(a) \times (c)}{100}$
1	Affidamento in appalto del servizio di trasporto scolastico degli alunni delle scuole infanzia, elementari di Preci – Anno scolastico 2017-2018	Predisposizione delibera di Giunta di indirizzo; Affidamento mediante procedura negoziata/MEPA. aggiudicazione e stipula contratto	100	100	100	100
2	Affidamento del servizio di manutenzione di pubblica illuminazione per il periodo 2017/2019	Affidamento mediante procedura MEPA; Aggiudicazione e stipula contratto;	100	100	100	100
3	Affidamento del servizio di manutenzione della centrale idroelettrica di Piedivalle	Predisposizione di delibera di giunta comunale-atto di indirizzo; determinazione a contrarre per avvio procedura affidamento servizio tramite CUC;	100	100	100	100
4	Realizzazione delle opere di urbanizzazione relative all'ampliamento della Zona P.I.P. "Il Lago" del Comune di Preci – 1^ Stralcio Completamento.	Affidamento mediante procedura evidenza pubblica aggiudicazione e stipula contratto Approvazione progetto esecutivo con avvio procedura di gara	80	Raggiungimento obiettivo posticipato causa sisma		
5	L.R. 46/1997 – Piano Interventi 2014 – Lavori adeguamento e miglioramento intersezione S.P. 476 di Norcia e strada comunale Guaita s. Eutizio in Loc. Piedivalle	stipula contratto; -approvazione contabilità finale; - Fine Lavori	90	90	81	73
6	attuazione della legge 190/2012 e del D.lgs 33/2013 e in attuazione del Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e trasparenza (PTPCT) 2017 -2019 del Comune di Preci adottato con delibera di Giunta n. 8 del 26.01.2017	Attuazione da parte di tutti i settori delle misure di prevenzione previste nel PTPCT 2017 -2019 del Comune di Preci	100	90	90	90
7	MESSA IN SICUREZZA EDIFICI e/o CHIESE	Avvio procedure di gara - Affidamento Lavori	100	100	100	100
8	LAVORI DI MESSA IN SICUREZZA SCARPATA E REALIZZAZIONE OPERE DI RETI. STRADA COMUNALE PRECI- VILLA CAMPANARA	Approvazione Progetto Esecutivo - Avvio procedura di gara	100	Raggiungimento obiettivo posticipato causa sisma.		
9	GESTIONE ATTIVITA' LEGATE ALL'EVENTO SISMICO DEL 24.08.2016 e successivi	A seguito del sisma del 24.08.2016 che ha interessato il Comune di Preci è stato istituito con apposita ordinanza il Centro Operativo Comunale (COM) – il Responsabile Area Urbanistica e di dipendenti di suddetta area sono stati interessati dalle attività relative alla gestione della prima emergenza	100	100	100	100
TOTALE GENERALE						662,90
MEDIA % PUNTI OTTENUTI (d) / n. obiettivi (7)						94,70
% 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	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 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	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			98

Tabella D (Fattore B) VALUTAZIONE DEL SINDACO E DEGLI ASSESSORI

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	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		97

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	98	78,4
Fattore B	Valutazione Sindaco e Assessori	20	97	19,4
	TOTALE	100		97,8

ATTRIBUZIONE INDENNITÀ DI RISULTATO

SCHEDA RIEPILOGATIVA DELLA PERFORMANCE

RESPONSABILE	Performance organizzativa 45%	Performance individuale 55%
SPINELLI MICHELE	45	53,79
Punteggio conseguito	Fascia di punteggio	% indennità di risultato attribuibile
98,79	Da 91 a 100	100%

Letto, confermato e sottoscritto.
Preci, 21/06/2018.

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

F.to Dott. Roberto Raio

(Firma sostituita dall'indicazione a stampa del nominativo del soggetto responsabile, ai sensi dell'art. 3, comma 2, D.Lgs. n. 39/1993.)

AREA EDILIZIA PRIVATA (URBANISTICA, SUE, SUAP)						
Responsabile del Servizio: Arch. Giancarlo Boni dal 01/01/2017 al 31/03/2017 e Ing. Maurizio Rotondi dal 03/04/2017 al 31/12/2017						
N.	Descrizione obiettivo	Tipologia obiettivo:	Peso Obiettivo (a)	Percentuale raggiunta (b)	Punti assegnati (c)	Punti ottenuti (d) = $\frac{(a) \times (c)}{100}$
1	ALIENAZIONE LOTTO N.9 IN ZONA INDUSTRIALE CAPOLUOGO	Delibera consiliare per atto di indirizzo; determinazione dei valori di cessione dell'area; predisposizione bando/ avviso ; pubblicazione; esame proposte ; provvedimento di accoglimento proposte pervenute; predisposizione schema e stipula del contratto di alienazione	100	100	100	100
2	Accertamento proprietà Lotti zona P.I.P "Il Lago" come riportato nei verbali del Consiglio Comunale	Verifiche e sistemazione atti	100	70 Procedure di verifica avviate- raggiungimento obiettivo posticipato causa sisma;	70	70
3	ADEMPIMENTI RELATIVI ALLA GESTIONE DI PRATICHE URBANISTICHE CONNESSE AGLI EVENTI SISMICI DEL 24/08/2016 E SUCCESSIVI E DI GESTIONE DELL'EMERGENZA	A seguito del sisma del 24.08.2016 che ha interessato il Comune di Preci è stato istituito con apposita ordinanza il Centro Operativo Comunale (COM) – il Responsabile Area Urbanistica e di dipendenti di suddetta area sono stati interessati dalle attività relative alla gestione della prima emergenza	100	100	100	100
4	ATTUAZIONE DELLE MISURE DI attuazione del Piano di Prevenzione della Corruzione, CON PARTICOLARE RIFERIMENTO AL MONITORAGGIO DEI TEMPI DI RILASCIO DEI TITOLI ABILITATIVI	Come misura di miglioramento dell'azione amministrativa si adatterà un gestionale informatico volto a evidenziare le tempistiche delle istruttorie e del rilascio dei titoli abilitativi; Implementazione continua da parte dell'Ufficio del gestionale con inserimento di tutte le informazioni necessarie.	100	Raggiungimento obiettivo posticipato a causa del sisma.		
5	attuazione della legge 190/2012 e del D.lgs 33/2013 e in attuazione del Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e trasparenza (PTPCT) 2017 -2019 del Comune di Preci adottato con delibera di Giunta n. 8 del 26.01.2017	Attuazione da parte di tutti i settori delle misure di prevenzione previste nel PTPCT 2017 -2019 del Comune di Preci	100	90 Procedure in corso in attesa di ultimazione delle procedure di assunzione del personale ai sensi D.L.189/2016 CONV. IL L.229/2016	90	90
TOTALE GENERALE						360
MEDIA % PUNTI OTTENUTI (d) / n. obiettivi (4)						90
% 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	
			Boni	Rotondi
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	10
2	Capacità Professionali	Capacità metodologiche riguardanti il proprio ruolo professionale	10	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	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	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	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	10
7	Correttezza dell'attività gestionale	Capacità di coordinare gli obiettivi settoriali ed intersettoriali con quelli generali dell'ente	9	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	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
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	10
		TOTALE	97	98

Tabella D (Fattore B) VALUTAZIONE DEL SINDACO E DEGLI ASSESSORI

VALUTAZIONI CAPACITA' E COMPETENZE			Valutazioni da 1 a 10	
			Boni	Rotondi
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		10	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	10
5	Risulta propositivo alla costruzione della strategia dell'Ente		9	10
6	E' coinvolto e partecipa ad attività progettuali dell'Amministrazione		9	9
7	Esprime un buon livello di autonomia decisionale		10	10
8	Possiede capacità manageriali e organizzative		9	9
9	E' orientato alla soluzione dei problemi nell'azione gestionale		9	10
10	Risulta partecipa alla conduzione della strategia dell'Ente		10	9
		TOTALE	95	97

Tabella G - SCHEDE RIEPILOGATIVE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE: BONI				
	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	95	18,4
	TOTALE	100		96,0

Tabella G - SCHEDE RIEPILOGATIVE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE: ROTONDI				
	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	97	19,4
	TOTALE	100		97,8

ATTRIBUZIONE INDENNITÀ DI RISULTATO

SCHEDE RIEPILOGATIVE DELLA PERFORMANCE

RESPONSABILE	Performance organizzativa 45%	Performance individuale 55%
BONI GIANCARLO 01/01/2017 al 31/03/2017	40,50	52,80
Punteggio conseguito	Fascia di punteggio	% indennità di risultato attribuibile
93,30	Da 91 a 100	100% (in proporzione al periodo 01/01/2017 al 31/03/2017)

RESPONSABILE	Performance organizzativa 45%	Performance individuale 55%
ROTONDI MAURIZIO 03/04/2017 al 31/12/2017	40,50	53,79
Punteggio conseguito	Fascia di punteggio	% indennità di risultato attribuibile
94,29	Da 91 a 100	100% (in proporzione al periodo 03/04/2017 al 31/12/2017)

Letto, confermato e sottoscritto.
Preci, 21/06/2018.

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

F.to Dott. Roberto Raio

(Firma sostituita dall'indicazione a stampa del nominativo del soggetto responsabile, ai sensi dell'art. 3, comma 2, D.Lgs. n. 39/1993.)