

COMUNE DI PRECI

Provincia di Perugia

Alla Giunta Comunale

DOCUMENTO DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2015 RELAZIONE SUL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI PER L'ANNO 2015

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, si intendono come obiettivi di performance nel Piano degli Obiettivi e nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;

RICORDATO che:

- la proposta di pesatura degli obiettivi redatta dal Nucleo di Valutazione è stata regolarmente approvata dalla Giunta Comunale;
- per la pesatura di ogni obiettivo si è tenuto conto delle priorità e dell'importanza strategica indicate negli strumenti di pianificazione dell'ente e del grado di complessità ed intersettorialità dell'obiettivo;
- per la pesatura si è tenuto conto delle risorse finanziarie e strumentali a disposizione di ogni singolo Responsabile di Servizio per il raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- in ordine alla pesatura degli obiettivi per l'anno 2015, il Nucleo di Valutazione ha proposto alla Giunta Comunale valutazioni pressoché alte, anche in virtù dell'esiguo numero di personale dipendente che concorre al raggiungimento degli obiettivi stessi;

RICORDATO altresì che la Performance Organizzativa è valutata dal 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;

VISTI ed esaminate le relazioni sul grado di raggiungimento degli obiettivi per l'anno 2015 predisposte dalle posizioni organizzative dell'ente, relativamente al Piano degli Obiettivi 2015, di cui al Piano Esecutivo di Gestione adottato dalla Giunta;

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 prendere atto della 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;
4. di dare atto che le risultanze delle performance generali dei responsabili dovranno essere pubblicate sul sito internet istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione dedicata denominata "Amministrazione trasparente", riportando tra l'altro tutti gli obblighi di pubblicazione previsti dall'allegato A) del D.Lgs. n. 33/2013, modificato dal D.Lgs. n. 97/2016, nonché quelli disposti dalle delibere ANAC;
5. di validare le relazioni sul grado di raggiungimento degli obiettivi per l'anno 2015 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 2015, 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;
6. di approvare la presente proposta di relazione sulla performance 2015 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;
7. 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, 16/06/2018.

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.)

OBIETTIVI COMUNI: AREA AMMINISTRATIVA/AREA FINANZIARIA - AREA TECNICA - AREA URBANISTICA						
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	Attuazione programma per la trasparenza e integrità 2014-2016	performance	100	100	100	100
2	Conferenza dei Responsabili dei Servizi per redazione del piano triennale di prevenzione della corruzione	performance	100	100	100	100
3	Individuazione e analisi dei processi strategici e monitoraggio dei tempi dei procedimenti	performance	100	100	100	100
4	Modulistica relativa ai procedimenti di competenza ad istanza di parte	performance	100	100	100	100
5	Predisposizione e aggiornamento Regolamenti comunali di competenza di ciascun settore	strategico	100	100	100	100
6	Mercato elettronico della pubblica amministrazione	strategico	100	100	100	100
TOTALE GENERALE						600
MEDIA % PUNTI OTTENUTI (d) / n. obiettivi (6)						100
% GRADO DI RAGGIUNGIMENTO						da 91% a 100%
PUNTI ASSEGNATI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA						100

Letto, confermato e sottoscritto.
Preci, 16/06/2018.

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.)

RESPONSABILE: MARUCCI STEFANIA RESPONSABILE DELL'OBIETTIVO AREA AMMINISTRATIVA ED ECONOMICO-FINANZIARIA						
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	Predisposizione strumenti finanziari e programmatici secondo il D.Lgs.267/2000 - D.Lgs.118/2011	operativo	100	100	100	100
2	Bilancio di previsione	gestionale	90	100	90	81
3	Servizio mense gestione acquisti	operativo	95	100	95	90,25
4	Verifica di cassa trimestrale e annuale su agenti contabili	operativo	95	100	95	81
5	Trasporti scolastici	operativo	95	100	95	90,25
6	Stipendi e pratiche pensioni	gestionale	90	100	90	81
7	Conto consuntivo	gestionale	90	100	90	81
8	Gestione IVA servizi comunali	gestionale	90	100	90	81
9	Gestione Economato	gestionale	90	100	90	81
10	Garantire adeguati standards qualitativi per i servizi sopra descritti	performance	100	100	100	100
11	Migliorare l'attività di coordinamento tra le varie unità operative del Comune	strategico	100	100	100	100
12	Migliorare il rapporto tra il Comune e gli utenti dei servizi	strategico	100	100	100	100
13	Obiettivi Comuni	performance	100	100	100	100
TOTALE GENERALE						1166,50
MEDIA % PUNTI OTTENUTI (d) / n. obiettivi (13)						89,73
% 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	Espressione di comportamenti professionali caratterizzati dal rispetto dei tempi, delle	10

	dell'azione amministrativa	norme, delle procedure, dei gradi di identificazione nella missione	
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 - SCHEDE 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
SCHEDE 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, 16/06/2018.

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.)

RESPONSABILE: MICHELE SPINELLI – AREA TECNICA LAVORI PUBBLICI – MANUTENZIONI - RICOSTRUZIONE						
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	Garantire lo svolgimento ottimale dei compiti di supporto alle varie unità operative del Comune	gestionale	90	100	90	81
2	Migliorare lo standard manutentivo degli immobili di proprietà Comunale	operativo	95	100	95	90,25
3	Ottimizzare la gestione del patrimonio immobiliare del Comune	finalizzato	95	100	95	90,25
4	Migliorare con interventi la manutenzione delle strade comunali del centro storico e frazioni	finalizzato	95	100	95	90,25
5	Gestione e manutenzione ordinaria edifici comunali assegnati	gestionale	90	100	90	81
6	Riduzione tempi di attesa concessioni ed erogazioni contributi	performance	100	100	100	100
7	Gestione, manutenzione e/o miglioramenti edifici comunali assegnati	gestionale	90	100	90	81
8	Realizzazione di interventi infrastrutturali Zona PIP	strategico	100	100	100	100
9	Obiettivi Comuni	performance	100	100	100	100
TOTALE GENERALE						813,75
MEDIA % PUNTI OTTENUTI (d) / n. obiettivi (8)						90,42
% GRADO DI RAGGIUNGIMENTO						da 91% al 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	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	10
2	Capacità Professionali	Capacità metodologiche riguardanti il proprio ruolo professionale	10
3	Efficienza	Orientamento al controllo dei costi, capacità di valutazione economica e di miglioramento del rapporto costi/benefici connesse alle funzioni affidate, con particolare attenzione agli aspetti propri del controllo di gestione	9
4	Relazioni interpersonali	Capacità di interagire con i soggetti interni ed esterni con spirito di collaborativo e aperto; contributo tra diversi uffici e servizi e all'adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla funzione di coordinamento, alla gestione di situazioni di crisi, emergenze, cambiamenti di modalità operative	10
5	Capacità organizzativa	Capacità di pianificare le attività, nello stabilire le priorità operative, nell'ottimizzare i flussi di lavoro, nel risolvere i problemi, nella gestione della delega, nella flessibilità operativa, nella gestione del tempo di lavoro facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio e contemperando i diversi impegni.	10
6	Correttezza dell'azione	Espressione di comportamenti professionali caratterizzati dal rispetto dei tempi, delle norme, delle procedure, dei gradi di identificazione nella missione	10

	amministrativa		
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 - SCHEDE RIEPILOGATIVE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

	FATTORI DELLA VALUTAZIONE	% DI PESO	PUNTI ATTRIBUITI (max)	PUNTEGGIO PONDERATO (max)
Fattore A	Valutazione Nucleo di Valutazione	80	98	78,4
Fattore B	Valutazione Sindaco e Assessori	20	97	19,4
	TOTALE	100		97,8

ATTRIBUZIONE INDENNITÀ DI RISULTATO

SCHEDE RIEPILOGATIVE 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, 16/06/2018.

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.)

Obiettivi

RESPONSABILE: GIANCARLO BONI – AREA URBANISTICA						
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	Riduzione tempi di attesa permessi di costruire	finalizzato	95	100	95	90,25
2	Rilascio permessi di costruire in sanatoria e per ricostruzione post sisma 1979.1997	gestionale	90	100	90	81
3	Gestione e manutenzione edifici comunali assegnati	gestionale	90	100	90	81
4	Regolarizzazione contratti immobili di proprietà comunale	finalizzato	95	100	95	90,25
5	Obiettivi Comuni	performance	100	100	100	100
TOTALE GENERALE						442,5
MEDIA % PUNTI OTTENUTI (d) / n. obiettivi (4)						88,5
% 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	10
2	Capacità Professionali	Capacità metodologiche riguardanti il proprio ruolo professionale	10
3	Efficienza	Orientamento al controllo dei costi, capacità di valutazione economica e di miglioramento del rapporto costi/benefici connesse alle funzioni affidate, con particolare attenzione agli aspetti propri del controllo di gestione	9
4	Relazioni interpersonali	Capacità di interagire con i soggetti interni ed esterni con spirito di collaborativo e aperto; contributo tra diversi uffici e servizi e all'adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla funzione di coordinamento, alla gestione di situazioni di crisi, emergenze, cambiamenti di modalità operative	10
5	Capacità organizzativa	Capacità di pianificare le attività, nello stabilire le priorità operative, nell'ottimizzare i flussi di lavoro, nel risolvere i problemi, nella gestione della delega, nella flessibilità operativa, nella gestione del tempo di lavoro facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio e contemperando i diversi impegni.	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	9
10	Problem Solving	Capacità di affrontare i problemi in modo positivo, anche in presenza di situazioni di emergenza e/o di urgenza, cercando di risolvere le problematiche e le situazioni senza creare burocratismi e formalismi inadeguati al contesto di riferimento	10
TOTALE			97

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

	VALUTAZIONI CAPACITA' E COMPETENZE	<i>Valutazioni da 1 a 10</i>
1	Osserva le direttive e gli indirizzi dati dagli Organi di Governo	10
2	E' orientato al perseguimento degli obiettivi assegnati e dei risultati	9
3	Ha dimostrato capacità relazionali con i soggetti esterni all'ente, sia cittadini che imprese	10
4	Ha gestito positivamente la propria attività (anche negli aspetti di ordinaria amministrazione) e le relazioni con i "clienti" interni ed esterni all'Amministrazione, tanto che non risultano pervenute lamentele o protesta da parte degli stessi	9
5	Risulta propositivo alla costruzione della strategia dell'Ente	9
6	E' coinvolto e partecipa ad attività progettuali dell'Amministrazione	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	9
10	Risulta partecipa alla conduzione della strategia dell'Ente	10
	TOTALE	95

Tabella G - SCHEDE RIEPILOGATIVE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

	FATTORI DELLA VALUTAZIONE	% DI PESO	PUNTI ATTRIBUITI (max)	PUNTEGGIO PONDERATO (max)
Fattore A	Valutazione Nucleo di Valutazione	80	97	77,6
Fattore B	Valutazione Sindaco e Assessori	20	95	18,4
	TOTALE	100		96,0

ATTRIBUZIONE INDENNITÀ DI RISULTATO

SCHEDE RIEPILOGATIVE DELLA PERFORMANCE

RESPONSABILE	Performance organizzativa 45%	Performance individuale 55%
BONI GIANCARLO	40,50	52,80
Punteggio conseguito	Fascia di punteggio	% indennità di risultato attribuibile
93,30	Da 91 a 100	100%

Letto, confermato e sottoscritto.
Preci, 16/06/2018.

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.)