

COMUNE DI CERRETO DI SPOLETO

Provincia di Perugia

Alla Giunta Comunale

DOCUMENTO DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2018 RELAZIONE SUL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI PER L'ANNO 2018

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, 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. 26/2018 è stato costituito il Nucleo di Valutazione per il triennio 2018-2020;
- l'art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009, non pone alcun obbligo di applicabilità dell'art. 14 del medesimo d.lgs. ai comuni, neanche sotto il profilo di necessità di adeguamento ai principi, così come anche chiarito dalla Corte dei Conti, Sezione Regionale di Controllo per la Lombardia, nel parere n. 325/2011;

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

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

VISTO il Regolamento comunale disciplinante il **“Sistema Premiante e di misurazione e di valutazione delle performance”**, relativo alla premialità e valutazione della performance del personale e della integrità e trasparenza ai sensi delle disposizioni previste dal D.Lgs. n. 150/2009, approvato con delibera di G.C. n. 94 del 30/10/2013;

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 nel Piano degli Obiettivi e nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;

RICORDATO che:

- la proposta di pesatura degli obiettivi 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 intersectorialità 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:**
 - o 55% performance individuale;
 - o 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:**
 - o valutazione del Nucleo di Valutazione 80% (Fattore A)
 - o 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 (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 2018, comprendente le relazioni sul grado di raggiungimento degli obiettivi predisposte dalle posizioni organizzative dell'ente, relativamente al Piano degli Obiettivi 2018, di cui al Piano Esecutivo di Gestione adottato dalla Giunta;

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 Programma triennale per la trasparenza e l'integrità;
- 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 vigente Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- il vigente Codice disciplinare dei dipendenti comunali redatto ai sensi del D.P.R. n. 62/2013;
- i Decreti Sindacali di nomina dei responsabili di servizio e di attribuzione delle relative posizioni organizzative;
- il Regolamento comunale di organizzazione e funzionamento degli uffici e dei servizi;
- il DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE 2018/2020;

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 le risultanze delle performance generali dei responsabili dovranno essere pubblicate sul sito internet istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione dedicata denominata "Amministrazione trasparente", riportando tra l'altro tutti gli obblighi di pubblicazione previsti dall'allegato A) del D.Lgs. n. 33/2013, come modificato dal D.Lgs. n. 97/2016, nonché quelli ulteriori disposti dalle delibere ANAC;
3. di validare la proposta di Relazione sulla Performance per l'anno 2018, comprendente le relazioni sul grado di raggiungimento degli obiettivi per l'anno 2018 redatte dai responsabili di area, che forniscono un quadro sostanzialmente completo delle azioni previste dal piano generale delle risorse e degli obiettivi per l'anno 2018, 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;

Letto, confermato e sottoscritto.

Cerreto di Spoleto, 16/08/2019.

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE


Dott. Roberto Rolo

AREA AMMINISTRATIVA (Bocci Oriana fino al 11/11/2018)						
N.	Descrizione obiettivo	Tipologia obiettivo:	Peso Obiettivo (a)	Percentuale raggiunta (b)	Punti assegnati (c)	Punti ottenuti (d) = (a) x (c) / 100
1	SERVIZIO CIVILE AREE TERREMOTATE	Gestionale	90	100	90	81
2	SERVIZIO CIVILE LA VALNERINA IN UN CLIK	Gestionale	90	100	90	81
3	PRESEPE VIVENTE	Strategico	100	100	100	100
4	GARA REGIONALE DI BELLEZZA CANI	Strategico	100	100	100	100
5	GIORNATA DEL PONTANO	Strategico	100	100	100	100
TOTALE GENERALE						462
MEDIA % PUNTI OTTENUTI (d) / n. obiettivi (5)						92,4
% 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	Valutazione 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.	9
6	Correttezza dell'azione amministrativa	Espressione di comportamenti professionali caratterizzati dal rispetto dei tempi, delle norme, delle procedure, dei gradi di identificazione nella missione	9
7	Correttezza dell'attività gestionale	Capacità di coordinare gli obiettivi settoriali ed intersettoriali con quelli generali dell'ente	10
8	Orientamento all'utente	Attenzione alla qualità dei servizi con capacità di rilevazione e valutazione dei dati quantitativi e qualitativi inerenti i servizi offerti agli utenti interni/esterni; proposta e messa in atto in tal senso delle soluzioni innovative e promozione della qualità dei servizi	10
9	Lavoro di squadra	Capacità di lavorare in gruppo apportando il proprio contributo di competenze in modo propositivo per il fine condiviso dell'obiettivo del gruppo o della squadra	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	97

Tabella D (Fattore B) VALUTAZIONE DEL SINDACO

	VALUTAZIONI CAPACITA' E COMPETENZE	<i>Valutazioni da 1 a 10</i>
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	97	77,6
Fattore B	Valutazione Sindaco e Assessori	20	97	19,4
	TOTALE	100		97

ATTRIBUZIONE INDENNITÀ DI RISULTATO

SCHEDA RIEPILOGATIVA DELLA PERFORMANCE

RESPONSABILE	Performance organizzativa 45%	Performance individuale 55%
ORIANA BOCCI (fino al 11/11/2018)	45,00	53,35
Punteggio conseguito	Fascia di punteggio	% indennità di risultato attribuibile
98,35	Da 91 a 100	100%

Letto, confermato e sottoscritto.

Cerreto di Spoleto, 16/08/2019.

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE


Dott. Roberto Rolo

AREA LAVORI PUBBLICI-URBANISTICA (PIETRO FORTI)						
N.	Descrizione obiettivo	Tipologia obiettivo:	Peso Obiettivo (a)	Percentuale raggiunta (b)	Punti assegnati (c)	Punti ottenuti
1	Lavori messa in sicurezza tratto di difesa spondale a Borgo Cerreto	Redazione revisione progetto esecutivo, iter approvazione, gara di appalto o direzione lavori	90	100	90	100
2	Lavori di ripristino danni causati dalla violenta tromba d'aria del Giugno 2016 a Borgo Cerreto	Progetto, affidamento lavori e direzione lavori	90	100	90	100
3	Lavori di realizzazione centro di protezione civile a Forcatura – occupazione terreni	Gestione procedimento nella fase di redazione progetto e approvazione	90	100	90	100
4	Adattamento dello stabile comunale in Piazza G.G. Pontano a Caserma Carabinieri	Redazione studi di fattibilità	90	100	90	100
5	Sisma 2016 - Lavori di ripristino edificio abitativo comunale in Via Santa Maria de Libera	Gestione procedimento nella fase di redazione progetto e approvazione	60	100	60	95
6	Sisma 2016 - Lavori di ripristino edificio comunale Palazzo Nobili	Gestione procedimento nella fase di redazione progetto e approvazione	60	100	60	95
7	Sisma 2016 - Lavori di ripristino edificio Palazzo Comunale	Gestione procedimento nella fase di redazione progetto e approvazione	40	50	20	50
8	PSR Misura 7.4.1 – Servizi base per la popolazione di Cerreto	Gestione procedimento nella fase di presentazione domanda di sostegno, formazione partenariato	90	100	90	100
9	Esternalizzazione servizio di trasporto scolastico	Espletamento procedura di gara e incarico a ditta esterna	40	100	40	90
10	Miglioramento e potenziamento dotazioni per i servizi comunali	Realizzazione impianto audio/visivo per il teatro comunale e acquisto due nuove autovetture	60	100	60	95
TOTALE GENERALE						925
MEDIA % PUNTI OTTENUTI (d) / n. obiettivi (10)						92,5
% 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	Valutazione 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	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 contemperando i diversi impegni.	9
6	Correttezza dell'azione amministrativa	Espressione di comportamenti professionali caratterizzati dal rispetto dei tempi, delle norme, delle procedure, dei gradi di identificazione nella missione	10
7	Correttezza dell'attività gestionale	Capacità di coordinare gli obiettivi settoriali ed intersettoriali con quelli generali dell'ente	9
8	Orientamento all'utente	Attenzione alla qualità dei servizi con capacità di rilevazione e valutazione dei dati quantitativi e qualitativi inerenti i servizi offerti agli utenti interni/esterni; proposta e messa in atto in tal senso delle soluzioni innovative e promozione della qualità dei servizi	10
9	Lavoro di squadra	Capacità di lavorare in gruppo apportando il proprio contributo di competenze in modo propositivo per il fine condiviso dell'obiettivo del gruppo o della squadra	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

	VALUTAZIONI CAPACITA' E COMPETENZE	<i>Valutazioni da 1 a 10</i>
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	9
4	Ha gestito positivamente la propria attività (anche negli aspetti di ordinaria amministrazione) e le relazioni con i "clienti" interni ed esterni all'Amministrazione, tanto che non risultano pervenute lamentele o protesta da parte degli stessi	10
5	Risulta propositivo alla costruzione della strategia dell'Ente	10
6	E' coinvolto e partecipa ad attività progettuali dell'Amministrazione	10
7	Esprime un buon livello di autonomia decisionale	10
8	Possiede capacità manageriali e organizzative	10
9	E' orientato alla soluzione dei problemi nell'azione gestionale	9
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%
PIETRO FORTI	45,00	53,79
Punteggio conseguito	Fascia di punteggio	% indennità di risultato attribuibile
98,79	Da 91 a 100	100%

Letto, confermato e sottoscritto.

Cerreto di Spoleto, 16/08/2019.

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE


Dott. Roberto Rolo

AREA SERVIZI SOCIALI-SERVIZI DEMOGRAFICI (GIUSEPPINA TITTARELLI)						
N.	Descrizione obiettivo	Tipologia obiettivo:	Peso Obiettivo (a)	Percentuale raggiunta (b)	Punti assegnati (c)	Punti ottenuti (d) = (a) x (c) / 100
1	Progetto anpr – anagrafe della popolazione residente	Strategico	100	95	95	95
2	Carta di identità elettronica	Strategico	100	100	100	100
3	BANDA DATI INPS	Gestionale	90	100	90	81
TOTALE GENERALE						276
MEDIA % PUNTI OTTENUTI (d) / n. obiettivi (3)						92
% 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	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	9
7	Correttezza dell'attività gestionale	Capacità di coordinare gli obiettivi settoriali ed intersettoriali con quelli generali dell'ente	9
8	Orientamento all'utente	Attenzione alla qualità dei servizi con capacità di rilevazione e valutazione dei dati quantitativi e qualitativi inerenti i servizi offerti agli utenti interni/esterni; proposta e messa in atto in tal senso delle soluzioni innovative e promozione della qualità dei servizi	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	97

Tabella D (Fattore B) VALUTAZIONE DEL SINDACO

	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	10
3	Ha dimostrato capacità relazionali con i soggetti esterni all'ente, sia cittadini che imprese	9
4	Ha gestito positivamente la propria attività (anche negli aspetti di ordinaria amministrazione) e le relazioni con i "clienti" interni ed esterni all'Amministrazione, tanto che non risultano pervenute lamentele o protesta da parte degli stessi	10
5	Risulta propositivo alla costruzione della strategia dell'Ente	10
6	E' coinvolto e partecipa ad attività progettuali dell'Amministrazione	9
7	Esprime un buon livello di autonomia decisionale	9
8	Possiede capacità manageriali e organizzative	10
9	E' orientato alla soluzione dei problemi nell'azione gestionale	10
10	Risulta partecipe 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	97	77,6
Fattore B	Valutazione Sindaco e Assessori	20	97	19,4
	TOTALE	100		97

ATTRIBUZIONE INDENNITÀ DI RISULTATO

SCHEDA RIEPILOGATIVA DELLA PERFORMANCE

RESPONSABILE	Performance organizzativa 45%	Performance individuale 55%
GIUSEPPINA TITTARELLI	45	53,35
Punteggio conseguito	Fascia di punteggio	% indennità di risultato attribuibile
98,35	Da 91 a 100	100%

Letto, confermato e sottoscritto.

Cerreto di Spoleto, 16/08/2019.

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE


Dott. Roberto Rato

AREA FINANZIARIA						
N.	Descrizione obiettivo	Tipologia obiettivo:	Peso Obiettivo (a)	Percentuale raggiunta (b)	Punti assegnati (c)	Punti ottenuti (d) = (a) x (c) / 100
1	Gara di tesoreria	Espletamento gara	100	100	100	100
2	Gestione contabile del bilancio	Perfezionamento, armonizzazione e miglior coinvolgimento degli uffici sui vincoli di finanza pubblica e gestione contabile del bilancio	80	100	80	64
3	Schemi del conto economico e dello stato patrimoniale	Realizzazione delle attività propedeutiche alla redazione degli schemi di S/P e C/E secondo i principi ex all. 4/3 D.Lgs. 118/2011	90	90	81	81
4	Tributi	Azione di controllo finalizzata al recupero ICI/IMU	100	100	100	100
5	Tributi – Sisma 2016	Progetto intersettoriale rivolto ai fabbricati colpiti dal sisma, al termine della sospensione dei termini tributari.	80	100	80	64
6	Attuazione della L. 190/2012 e del D.lgs. 33/2013	Attuazione delle norme, in attuazione del PTPCT 2017/2019 del Comune di Cerreto di Spoleto adottato con Delibera G.C. n. 5 del 27/01/2017	90	100	90	81
TOTALE GENERALE						490
MEDIA % PUNTI OTTENUTI (d) / n. obiettivi (6)						82
% GRADO DI RAGGIUNGIMENTO						da 81% al 90%
PUNTI ASSEGNATI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA						90

PERFORMANCE INDIVIDUALE:

Tabella C (Fattore A) - Valutazione del Nucleo di Valutazione

VALUTAZIONE CAPACITA' E COMPETENZE			
N.	FATTORI	DESCRIZIONE	Valutazione 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 contemperando i diversi impegni.	10
6	Correttezza dell'azione amministrativa	Espressione di comportamenti professionali caratterizzati dal rispetto dei tempi, delle norme, delle procedure, dei gradi di identificazione nella missione	10

7	Correttezza dell'attività gestionale	Capacità di coordinare gli obiettivi settoriali ed intersettoriali con quelli generali dell'ente	10
8	Orientamento all'utente	Attenzione alla qualità dei servizi con capacità di rilevazione e valutazione dei dati quantitativi e qualitativi inerenti i servizi offerti agli utenti interni/esterni; proposta e messa in atto in tal senso delle soluzioni innovative e promozione della qualità dei servizi	10
9	Lavoro di squadra	Capacità di lavorare in gruppo apportando il proprio contributo di competenze in modo propositivo per il fine condiviso dell'obiettivo del gruppo o della squadra	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	99

Tabella D (Fattore B) VALUTAZIONE DEL SINDACO

	VALUTAZIONI CAPACITA' E COMPETENZE	<i>Valutazioni da 1 a 10</i>
1	Osserva le direttive e gli indirizzi dati dagli Organi di Governo	9
2	E' orientato al perseguimento degli obiettivi assegnati e dei risultati	9
3	Ha dimostrato capacità relazionali con i soggetti esterni all'ente, sia cittadini che imprese	10
4	Ha gestito positivamente la propria attività (anche negli aspetti di ordinaria amministrazione) e le relazioni con i "clienti" interni ed esterni all'Amministrazione, tanto che non risultano pervenute lamentele o protesta da parte degli stessi	10
5	Risulta propositivo alla costruzione della strategia dell'Ente	10
6	E' coinvolto e partecipa ad attività progettuali dell'Amministrazione	10
7	Esprime un buon livello di autonomia decisionale	10
8	Possiede capacità manageriali e organizzative	10
9	E' orientato alla soluzione dei problemi nell'azione gestionale	10
10	Risulta partecipa alla conduzione della strategia dell'Ente	9
	TOTALE	100

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	99	79,2
Fattore B	Valutazione Sindaco e Assessori	20	97	19,4
	TOTALE	100		98,6

ATTRIBUZIONE INDENNITÀ DI RISULTATO

SCHEDA RIEPILOGATIVA DELLA PERFORMANCE

RESPONSABILE	Performance organizzativa 45%	Performance individuale 55%
SABRINA STACCINI	40,5	54,23
Punteggio conseguito	Fascia di punteggio	% indennità di risultato attribuibile
94,73	Da 91 a 100	100%

Letto, confermato e sottoscritto.

Cerreto di Spoleto, 16/08/2019.

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE


Dott. Roberto Rolo