

**SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

**Servizio Amministrativo-Contabile: Gaia Capezio  
ANNO 2024**

**1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 40 punti)**

<b>ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE: fino a 20 punti</b>					
<b>N.</b>	<b>DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO</b>			<b>PUNTEGGIO</b>	
1	Rispetto del pareggio di bilancio			5	
2	Rispetto del tetto di spesa del personale			5	
3	Rispetto dei tempi medi di pagamento e dei procedimenti amministrativi			2	
4	P1	Indicatore 1.1 (incidenza spese rigide – ripiano disavanzo, personale e debito – su entrate correnti) > di 48%	SI	NO	8
	P2	Indicatore 2.8 (incidenza degli incassi delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente) < del 22%	SI	NO	
	P3	Indicatore 3.2 (Anticipazioni chiuse solo contabilmente) > di 0	SI	NO	
	P4	Indicatore 10.3 (Sostenibilità debiti finanziari) > di 16%	SI	NO	
	P5	Indicatore 2.4 (Sostenibilità disavanzo effettivamente a carico dell'esercizio) > dell' 1,20%	SI	NO	
	P6	Indicatore 13.1 (Debiti riconosciuti e finanziati) > dell'1%	SI	NO	
	P7	Indicatore 13.2 (Debiti in corso di riconoscimento) + Indicatore 13.3 (Debiti riconosciuti e in corso di finanziamento) > dello 0,60%	SI	NO	
	P8	Indicatore concernente l'effettiva capacità di riscossione (riferito al totale delle entrate) < del 47%	SI	NO	
<b>TOTALE</b>				<b>20</b>	

**PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE DEL DIRIGENTE DI RIFERIMENTO E VALUTAZIONE DA PARTE DEGLI UTENTI (customersatisfaction): fino a 10 punti**

<b>DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO</b>	<b>PUNTEGGIO</b>
Analisi dei questionari	10

**RISPETTO DEI VINCOLI DETTATI DAL LEGISLATORE: fino a 10 punti**

<b>N.</b>	<b>DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO</b>	<b>PUNTEGGIO</b>
1	Rispetto dei vincoli di trasparenza di cui al D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i. e al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2022-2024 adottato	2
2	Rispetto dei vincoli dettati per il conferimento di incarichi di collaborazione, consulenza, studio e/o ricerca	2
3	Ricorso alle convenzioni Consip, al mercato elettronico della PA e alla CUC	2
4	Verifica della certificazione delle assenze per malattia	1
5	Avvio e conclusione dei procedimenti disciplinari	1
6	Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi	1
7	Piano triennale delle azioni positive: rispetto del D.Lgs. 198/2006 "codice delle pari opportunità tra uomini e donne"	1
<b>TOTALE</b>		<b>10</b>

**2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 35 punti)**

N.	DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	TERMINE	INDICATORI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO
1	Rispetto dei tempi medi di pagamento.	31.12.2024	Tutte le attività necessarie al fine di garantire il rispetto dei termini di pagamento per l'intera annualità e per almeno il 90% degli stessi.	15
2	Allineamento della Piattaforma dei crediti commerciali.	31/12/2024	Tutte le attività necessarie all'allineamento.	10
3	Regolarizzazione della gestione del Mercato comunale mensile e delle fiere. (In compartecipazione con l'ufficio tecnico).	31/12/2024	Redazione a approvazione del Regolamento della gestione e della individuazione in sito degli stalli da assegnare.	10
<b>TOTALE</b>				<b>35</b>

**3) COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI E COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI (fino a 20 punti)**

N.	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PUNTI
1	Interazione con gli organi di indirizzo politico	Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo (fino a 4 punti)	
2	Tensione al risultato ed attenzione alla qualità	Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato, garantendo la migliore qualità delle attività svolte (fino a 4 punti)	
3	Gestione economica, organizzativa e del personale	Capacità di usare le risorse finanziarie ed umane disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità e stimolando lo sviluppo professionale del personale (fino a 3 punti)	
4	Innovazione e propositività	Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta (fino a 3 punti)	
5	Autonomia e flessibilità	Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli (fino a 3 punti)	
6	Collaborazione	Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con gli organi di governo, con i dirigenti, con i colleghi e con il personale (fino a 3 punti)	
<b>TOTALE</b>		<b>Max 20 punti</b>	

**4) VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI, CON RIFERIMENTO IN PARTICOLARE AL GRADO DI DIFFERENZIAZIONE DEI GIUDIZI (fino a 5 punti)**

**TABELLA RIASSUNTIVA**

<b>LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>	
<b>LA PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>	
<b>LE COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI ED I COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI</b>	
<b>VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI</b>	
<b>TOTALE</b>	

Ai fini della determinazione dell'**indennità di risultato** ai titolari di P.O. si procede al calcolo del *valore punto* ovvero si divide il valore della retribuzione di risultato massima percepibile al massimo punteggio ottenibile. Il valore punto così ottenuto moltiplicato il punteggio riportato da ciascuna posizione organizzativa determina la retribuzione di risultato della P.O..

**SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

**Servizio Tecnico-Manutentivo: Geom. Domenico MURO (Funziario)  
ANNO 2024**

**1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 40 punti)**

<b>ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE: fino a 20 punti</b>					
<b>N.</b>	<b>DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO</b>			<b>PUNTEGGIO</b>	
1	Rispetto del pareggio di bilancio			5	
2	Rispetto del tetto di spesa del personale			5	
3	Rispetto dei tempi medi di pagamento e dei procedimenti amministrativi			2	
4	P1	Indicatore 1.1 (incidenza spese rigide – ripiano disavanzo, personale e debito – su entrate correnti) > di 48%	SI	NO	8
	P2	Indicatore 2.8 (incidenza degli incassi delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente) < del 22%	SI	NO	
	P3	Indicatore 3.2 (Anticipazioni chiuse solo contabilmente) > di 0	SI	NO	
	P4	Indicatore 10.3 (Sostenibilità debiti finanziari) > di 16%	SI	NO	
	P5	Indicatore 2.4 (Sostenibilità disavanzo effettivamente a carico dell'esercizio) > dell' 1,20%	SI	NO	
	P6	Indicatore 13.1 (Debiti riconosciuti e finanziati) > dell'1%	SI	NO	
	P7	Indicatore 13.2 (Debiti in corso di riconoscimento) + Indicatore 13.3 (Debiti riconosciuti e in corso di finanziamento) > dello 0,60%	SI	NO	
	P8	Indicatore concernente l'effettiva capacità di riscossione (riferito al totale delle entrate) < del 47%	SI	NO	
<b>TOTALE</b>				<b>20</b>	

**PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE DEL DIRIGENTE DI RIFERIMENTO E VALUTAZIONE DA PARTE DEGLI UTENTI (customersatisfaction): fino a 10 punti**

<b>DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO</b>	<b>PUNTEGGIO</b>
Analisi dei questionari	10

**RISPETTO DEI VINCOLI DETTATI DAL LEGISLATORE: fino a 10 punti**

<b>N.</b>	<b>DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO</b>	<b>PUNTEGGIO</b>
1	Rispetto dei vincoli di trasparenza di cui al D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i. e al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2022-2024 adottato	2
2	Rispetto dei vincoli dettati per il conferimento di incarichi di collaborazione, consulenza, studio e/o ricerca	2
3	Ricorso alle convenzioni Consip, al mercato elettronico della PA e alla CUC	2
4	Verifica della certificazione delle assenze per malattia	1
5	Avvio e conclusione dei procedimenti disciplinari	1
6	Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi	1
7	Piano triennale delle azioni positive: rispetto del D.Lgs. 198/2006 "codice delle pari opportunità tra uomini e donne"	1
<b>TOTALE</b>		<b>10</b>

**2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 35 punti)**

N.	DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	TERMINE	INDICATORI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO
1	Progetto Scuola sicura	31.12.2023	Tutte le attività/atti fino alla affidamento ed inizio lavori entro il 31.12.2023..	10
2	Costruzione nuovi loculi cimiteriali	31/12/2023	Tutte le attività/atti fino alla affidamento, fino ad ultimazione lavori entro il 31.12.2023.	10
3	Adeguamento efficiente rete pubblica illuminazione	31/12/2023	Tutte le attività/atti fino alla affidamento e completamento del primo SAL pari al 50% ad ultimazione lavori entro il 31.12.2023.	10
4	Riqualificazione e ammodernamento Impianto Sportivo Accolta:	31/12/2023	Tutte le attività/atti relative all'affidamento incarico tecnico fino all'approvazione del progetto entro il 31.12.2023	5
<b>TOTALE</b>				<b>35</b>

**3) COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI E COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI (fino a 20 punti)**

N.	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PUNTI
1	Interazione con gli organi di indirizzo politico	Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo (fino a 4 punti)	
2	Tensione al risultato ed attenzione alla qualità	Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato, garantendo la migliore qualità delle attività svolte (fino a 4 punti)	
3	Gestione economica, organizzativa e del personale	Capacità di usare le risorse finanziarie ed umane disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità e stimolando lo sviluppo professionale del personale (fino a 3 punti)	

4	Innovazione e propositività	Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta (fino a 3 punti)	
5	Autonomia e flessibilità	Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli (fino a 3 punti)	
6	Collaborazione	Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con gli organi di governo, con i dirigenti, con i colleghi e con il personale (fino a 3 punti)	
<b>TOTALE</b>		Max 20 punti	

**4) VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI, CON RIFERIMENTO IN PARTICOLARE AL GRADO DI DIFFERENZIAZIONE DEI GIUDIZI (fino a 5 punti)**

**TABELLA RIASSUNTIVA**

<b>LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>	
<b>LA PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>	
<b>LE COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI ED I COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI</b>	
<b>VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI</b>	
<b>TOTALE</b>	

Ai fini della determinazione dell'**indennità di risultato** ai titolari di P.O. si procede al calcolo del *valore punto* ovvero si divide il valore della retribuzione di risultato massima percepibile al massimo punteggio ottenibile. Il valore punto così ottenuto moltiplicato il punteggio riportato da ciascuna posizione.