

**COMUNE DI ORICOLA**  
**SISTEMA DI VALUTAZIONE D.G.C. N. 55 DEL 29/11/2021**  
**AREA AMMINISTRATIVA- CRISTIAN D'ASCENZI**  
**(PP - Delibera della Giunta comunale n. \_\_\_ del \_\_\_\_\_)**

**SCHEDA OBIETTIVI -D'ASCENZI CRISTIAN**

Descrizione	Criterio	Peso criterio			Note
<b>PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>	Grado di raggiungimento obiettivi Strategici - Operativi - Innovazione	20		<b>0,00</b>	
	Grado di raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati	40		<b>0,00</b>	
	<b>Peso totale Performance individuale</b>	<b>60</b>		<b>0,00</b>	
<b>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>	Andamento degli indicatori della condizione dell'ente (Allegato "A" al sistema di valutazione)	10		<b>0,00</b>	
	Rispetto dei vincoli dal legislatore (Allegato "B" al sistema di valutazione)	10		<b>0,00</b>	
	<b>Peso totale Performance organizzativa</b>	<b>20</b>		<b>0,00</b>	
<b>COMPORAMENTO ORGANIZZATIVO &amp; COMPETENZE PROFESSIONALI</b>	<b>Pianificazione, organizzazione e innovazione</b> , intesa come capacità di programmazione e controllo, della gestione finanziaria di competenza, nonché capacità dimostrata di partecipare alla costruzione degli obiettivi, di tradurre gli obiettivi in piani di azione, di misurarsi con risultati impegnativi e di dare realizzazione agli stessi, di adattarsi ai cambiamenti intervenuti all'interno dell'amministrazione e approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta	5		<b>0</b>	
	<b>Collaborazione, comunicazione e integrazione</b> , intesa come capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con gli organi di governo, con il Segretario, con i Responsabili di P.O. e con il personale, con persone inserite in altre articolazioni organizzative o/o enti, al fine di realizzare progetti e/o risolvere problemi	5		<b>0</b>	
	<b>Interazione con gli organi di indirizzo politico</b> , intesa come capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente ed in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo	5		<b>0</b>	
	<b>Orientamento al cittadino-utente</b> , intesa come capacità dimostrata di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, nel rispetto delle regole organizzative, siano dirette alla soddisfazione del cittadino e dell'utente, nonché del raggiungimento della maggiore qualità del servizio	5		<b>0</b>	
	<b>Valorizzazione e valutazione dei propri collaboratori</b> , intesa come capacità dimostrata di motivare i collaboratori, di svilupparne le competenze, nonché la capacità di governare il processo di valutazione attraverso una chiara definizione delle attività assegnate e delle attese, una motivata differenziazione delle valutazioni ed il rispetto delle procedure e dei metodi di valutazione adottati	0		<b>0</b>	
	<b>Totale peso comportamento</b>	<b>20</b>		<b>0</b>	
<b>FATTORI DI INCREMENTO</b> <small>(Attribuzione di un punteggio "aggiuntivo" attribuito in relazione a particolari benefici per l'attività amministrativa o all'attuazione di attività, di particolare rilievo o impegno, non previste (ed prevedibili))</small>	Eventuali ulteriori attività prestate nell'anno che non siano state oggetto di programmazione	<b>Fino a 5 punti</b>			
	Effettuazione di attività complesse per effetto di imprevisti o per nuovi adempimenti	<b>Fino a 10 punti</b>			
	Attività svolta in sostituzione di altri colleghi temporaneamente impossibilitati	<b>Fino a 10 punti</b>			
	Particolari e comprovati benefici per l'Amministrazione in termini di economie di spesa, maggiori entrate, miglioramento dei servizi, miglioramento dell'immagine dell'ente	<b>Fino a 15 punti</b>			
	Attivazione di particolari sistemi di integrazione e cooperazione, all'interno dell'ente, con i cittadini, le imprese o le altre istituzioni che abbiano determinato significativi benefici	<b>Fino a 10 punti</b>			
<b>VALUTAZIONE CONSEGUITA</b>				<b>0,00</b>	

		Numero ricorrenze da 1 a 3 = Meno 5 punti Numero ricorrenze da 4 a 6 = Meno 7 punti Numero ricorrenze oltre 6 = Meno 10 punti	Ricorre (SI - NO)	Riduzione con segno meno
<b>FATTORI DI RIDUZIONE</b>	Avere causato danno all'immagine dell'ente		NO	
	Avere determinato un danno economico a causa di inerzia o inadempimento		NO	
	Mancato rispetto dei tempi procedurali causando, avendone responsabilità, almeno uno dei seguenti casi: <input type="checkbox"/> Ritardamento del danno <input type="checkbox"/> Inadempimento <input type="checkbox"/> Commissario ad acta <input type="checkbox"/> Mancata o tardiva emanazione del provvedimento (art.2, comma 9, legge 241/1990)		NO	
	Mancata attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e/o trasparenza amministrativa		NO	
	Mancato rispetto delle direttive impartite dall'amministrazione (articolo 21, comma 5, decreto legislativo 165/2001)		NO	
	Violazione degli obblighi prestazionali che abbiano determinato insufficiente rendimento (articolo 55 quater, comma 2)		NO	
	Inefficienze o incompetenze che abbiano comportato gravi danni al normale funzionamento dell'ente (articolo 55 sexies)		NO	
	Mancato o inadeguato esercizio dell'azione disciplinare, laddove si renda necessario (articolo 55 sexies, comma 3)		NO	
	Rilievi significativi verificati in occasione dell'attività di controllo sulla regolarità degli atti		NO	
	Indisponibilità alla cooperazione e alla integrazione organizzativa		NO	
	Mancata o inadeguata partecipazione alle fasi di programmazione, pianificazione e controllo		NO	
	Mancata o inadeguata integrazione con gli organi di indirizzo o con gli organismi di controllo interno		NO	
	Avere determinato debiti fuori bilancio		NO	
	Inadeguatezza della valutazione di propri collaboratori, anche a causa della mancata differenziazione		NO	
	Rilievi da parte dei cittadini riguardanti l'inefficienza o il mancato funzionamento del servizio		NO	
	Giudizi negativi in occasione di rilevazioni sul gradimento dei servizi		NO	
<b>VALUTAZIONE POST VERIFICA E ATTRIBUZIONE FATTORI DI RIDUZIONE</b>				<b>0,00</b>
<b>DECURTAZIONE DERIVANTE DA PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI</b> (Indicare con segno meno)	Censura		5%	<b>0,00</b>
	Multa con importo non superiore alle quattro ore		10%	
	Sanzioni superiori		15%	
<b>VALUTAZIONE FINALE POST VERIFICA E ATTRIBUZIONE DECURTAZIONE PER PROCEDIMENTI DISCIPLINARI</b>				<b>0,00</b>

SCALA DI ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO _____		
Fino a 50 punti	Nessun compenso	
Da 51 a 55 punti	Nella misura del 10% della percentuale massima di retribuzione erogabile	
Da 56 a 60 punti	Nella misura del 20% della percentuale massima di retribuzione erogabile	
Da 61 a 65 punti	Nella misura del 30% della percentuale massima di retribuzione erogabile	
Da 66 a 70 punti	Nella misura del 40% della percentuale massima di retribuzione erogabile	
Da 71 a 75 punti	Nella misura del 50% della percentuale massima di retribuzione erogabile	
Da 76 a 80 punti	Nella misura del 60% della percentuale massima di retribuzione erogabile	
Da 81 a 85 punti	Nella misura del 70% della percentuale massima di retribuzione erogabile	
Da 86 a 90 punti	Nella misura dell'80% della percentuale massima di retribuzione erogabile	
Da 91 a 95 punti	Nella misura del 90% della percentuale massima di retribuzione erogabile	
Oltre 95 punti	Nella misura del 100% della percentuale massima di retribuzione erogabile	


COMUNE DI ORICOLA  
 SISTEMA DI VALUTAZIONE D.G.C. N. 55 DEL 29/12/2021  
 AREA AMMINISTRATIVA - CRISTIAN D'ASCENZI

SCHEDA PERFORMANCE INDIVIDUALE

DESCRIZIONE	PESO CRITERIO	TIPOLOGIA	PERIODICITA'	PESO OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET	% CONSU.TO	PONDER. CONSU.TO	Note - Commento
<p>Grado di raggiungimento obiettivi Strategici - Operativi - Innovazione</p> <p>1 VENDITA ZONA BOSCHIVA SISEBA</p> <p>2 COMPRAVENDITA DI TERRENO DI NATURA CIVICA - LOC. CASALE MARCANGELI</p> <p>3 RICOGNIZIONE DELLE AREE EDIFICABILI AI FINI IMU - INDIVIDUAZIONE DATI CATASTALI</p> <p>4 SUPPORTO ALL'UTC INER</p>		Strategico - Operativo	Annuale	5	Predisposizione dei documenti di gara e atti di aggiudicazione	sino			Da concludersi entro il 31/12/2024
		Strategico - Operativo	annuale	5	Spese anno di competenza	sino			Da concludersi entro il 31/12/2024
		Strategico - Operativo	annuale	5	Predisposizione elenco delle aree	SINO			Da concludersi entro il 31/12/2024
		Strategico - Operativo	annuale	5	SINO	SI			supporto a tutte le pratiche impostate dall'UTC. Entro il 31.12.2024
<b>VALUTAZIONE GRADO RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI STRATEGICI - OPERATIVI - INNOVAZIONE</b>	<b>20</b>			<b>20</b>				<b>0,00</b>	<b>0,00%</b>
<p>Grado di raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati</p> <p>1 Rispetto dei tempi mesi di pagamento</p> <p>2 Rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi nei termini prescritti</p> <p>3 Rispetto dei tempi di risposta (anno trenta giorni) alla richiesta di controllo delle autocertificazioni</p> <p>4 Pubblicazione dei dati e delle informazioni di competenza dell'area n. 1, come disposto dal dlgs. n. 33/2013</p> <p>5 Esito del controllo successivo di regolarità amministrativa di cui al comma 3 dell'articolo 147-bis del TUEL, introdotto dal D.L. n. 174/2012</p> <p>7 PT/CT (Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza) rispetto delle misure di prevenzione specificamente ed annualmente inserite nel Piano</p> <p>8 Rispetto delle Direttive/ Comunicazioni di servizio/Note PEC del Segretario comunale, altresì R/CT, e dei relativi tempi di risposta</p>		Gestionale	Annuale Triennale	4				0,00	Rapporto dettagliato per singola attività/obiettivo
		Gestionale	Annuale Triennale	7				0,00	
		Gestionale	Annuale Triennale	5				0,00	
		Gestionale	Annuale Triennale	8				0,00	
		Gestionale	Annuale Triennale	3				0,00	
		Gestionale	Annuale Triennale	8				0,00	
		Gestionale	Annuale Triennale	5				0,00	
<b>VALUTAZIONE GRADO RAGGIUNGIMENTO GESTIONALI</b>	<b>40</b>			<b>40</b>				<b>0,00</b>	
<b>PESO TOTALE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>	<b>60</b>	<b>VALUTAZIONE CONSEGUITA</b>						<b>0,00</b>	<b>0,00%</b>

COMUNE DI ORSICOLA SISTEMA DI VALUTAZIONE PER LE ATTIVITÀ OPERATIVE (S.O.E.) 2011/2011 (P.F. - Direzione delle Giurisdizioni Sanitarie) del .....						
OBIETTIVI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA						
DESCRIZIONE	PESO CRITERIO	FESOSUB CRITERIO (Definito in verde: Vglt)	% CONSRTO 100 = al 0 = no	PONDER. CONSRTO	Note - Commenti	
<b>Il peso complessivo è stato riproporzionato in relazione ai criteri applicabili all'Avv in esame</b>						
<b>NN</b> <b>Indicatore per la valutazione della regolarità dell'Avv</b>						
1	Respetto del paragrafo di bilancio	2,50				
2	Respetto del tetto di spesa del personale	0,00			Non applicabile ai responsabili dell'Avv in esame	
3	Respetto dei parametri di incasso e di regolarità strutturale	2,50				
4	Capacità di ricezione aumentata rispetto all'anno precedente	2,50				
5	Miglioramento rispetto all'anno precedente del rapporto tra licenzi e uomini conosciute per le aziende al colore della bandiera	0,00			Non applicabile ai responsabili dell'Avv in esame	
6	Miglioramento della percentuale di merito differenzata	0,00			Non applicabile ai responsabili dell'Avv in esame	
7	Realizzazione dei tempi medi di pagamento	0,00			Valutati come obiettivi ordinari	
8	Realizzazione dei tempi medi di conclusione dei procedimenti	0,00			Valutati come obiettivi ordinari	
9	Attualizzazione del programma delle opere e degli acquisti di cui all'articolo 21 del D.Lgs. n. 382/2010.	2,50				
<b>VALUTAZIONE DEGLI INDICATORI PER LA MISURAZIONE DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE</b>						
	10,00			0,00	0,00%	
<b>NN</b> <b>Grado di raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati</b>						
1	Trasmissione all'azienda delle prestazioni dei dati sugli incarichi conferiti e su quelli autorizzati ai dipendenti dell'ente	0,77				
2	Respetto dei vincoli di trasparenza di cui al D.Lgs. n. 31/2013 e s.m.i.	0,77				
3	Mantenimento del lavoro flessibile, sulla base del modello predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica	0,77				
4	Respetto dei vincoli derivati per il conferimento di incarichi di collaborazione, consulenza, studio o ricerca	0,77				
5	Respetto del vincolo relativo alla individuazione del personale in concessione	0,77				
6	Respetto dei vincoli derivati dal codice dell'amministrazione digitale	0,77				
7	Rispetto alle convenzioni Censip ed al decreto di attuazione della PA	0,77				
8	Partecipazione alle conferenze dei servizi e tempistica adozione dei relativi provvedimenti finali	0,77				
9	Verifica della certificazione delle assenze per malattia	0,77				
10	Avvio e la conclusione dei provvedimenti disciplinari	0,77				
11	Respetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi	0,77				
12	Vigilanza sul personale assegnato	0,77				
13	Respetto dei vincoli derivati per il controllo del personale	0,77				
<b>VALUTAZIONE GRADO RAGGIUNGIMENTO GESTIONALI</b>				10,00	0,00	0,00%
<b>PESO TOTALE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>				20	0,00	0,00%

**COMUNE DI ORICOLA**  
**SISTEMA DI VALUTAZIONE D.G.C. N. 55 DEL 29/11/2021**

**SCLA DEI VALORI X APPLICAZIONE DEI GIUDIZI RELATIVI AI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI E ALLE  
 COMPETENZE PROFESSIONALI**

Descrizione	Criterio	Valore
<b>Insufficiente</b>	Mancato soddisfacimento dei requisiti base della posizione con assenza del contributo richiesto al raggiungimento degli obiettivi del servizio/ufficio. Necessità di colmare ampie lacune o punti di debolezza gravi.	0
<b>Sufficiente</b>	Presenza di spazi di miglioramento nella prestazione per soddisfare i requisiti della posizione e raggiungere gli obiettivi. Necessità di migliorare alcuni punti per arrivare ad una prestazione soddisfacente.	1
<b>Buono</b>	Espressione di comportamenti professionali mediamente soddisfacenti in relazione alle caratteristiche ed agli obiettivi della posizione ricoperta. Suggerimento al miglioramento superando gli errori non sistematici di prestazione.	2
<b>Discreto</b>	Manifestazione di comportamenti professionali costantemente soddisfacenti e raggiungimento di risultati mediamente superiori a quanto richiesto dal ruolo.	3
<b>Ottimo</b>	Prestazione costantemente superiore per qualità e continuità. Manifestazione di comportamenti professionali eccellenti e raggiungimento dei risultati attesi con contributo determinante al perseguimento degli obiettivi di servizio/ufficio.	4