

COMUNE DI ORICOLA
SISTEMA DI VALUTAZIONE D.G.C. N. 55 DEL 29/11/2021
 (Area Finanziaria- Simonetta D'Ortenzio)
 (PP - Delibera della Giunta comunale n. ___ del ___)

SCHEDA OBIETTIVI - DIPENDENTI TITOLARI DI E.Q.

Descrizione	Criterio	Peso criterio	Valutazione conseguita	Valutazione ponderata	Note
PERFORMANCE INDIVIDUALE	Grado di raggiungimento obiettivi Strategici - Operativi - Innovazione	20			
	Grado di raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati	40			
	Peso totale Performance individuale	60			
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	Andamento degli indicatori della condizione dell'ente (Allegato "A" al sistema di valutazione)	10			
	Rispetto dei vincoli dal legislatore (Allegato "B" al sistema di valutazione)	10			
	Peso totale Performance organizzativa	20			
COMPORAMENTO ORGANIZZATIVO & COMPETENZE PROFESSIONALI	Pianificazione, organizzazione e innovazione , 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 misurarli 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			
	Collaborazione, comunicazione e integrazione , intesa come capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con gli organi di governo, con il Segretario, con i Responsabili di U.O. e con il personale, con persone iscritte in altre articolazioni organizzative e/o enti, al fine di realizzare progetti ed risolvere problemi	5			
	Interazione con gli organi di indirizzo politico , 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			
	Orientamento al cittadino-utente , inteso 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			
	Valorizzazione e valutazione dei propri collaboratori , 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			
	Totale peso comportamento	20			
FATTORI DI INCREMENTO <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	Fino a 5 punti			
	Effettuazione di attività complesse per effetto di imprevisti o per nuovi adempimenti	Fino a 10 punti			
	Attività svolta in sostituzione di altri colleghi temporaneamente impossibilitati	Fino a 10 punti			
	Particolari e comprovati benefici per l'Amministrazione in termini di economie di spesa, maggiori entrate, miglioramento dei servizi, miglioramento dell'immagine dell'ente	Fino a 15 punti			
	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	Fino a 10 punti			
VALUTAZIONE CONSEGUITA				0,00	

		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
FATTORI DI RIDUZIONE	Avere causato danno all'immagine dell'ente		NO	0
	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"/> Risarcimento del danno <input type="checkbox"/> Indennizzo <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	
	Rilevi 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	
	Rilevi 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	
VALUTAZIONE POST VERIFICA E ATTRIBUZIONE FATTORI DI RIDUZIONE				
DECURTAZIONE DERIVANTE DA PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI (Indicare con segno meno)	Censura		5%	
	Multa con importo non superiore alle quattro ore		10%	
	Sanzioni superiori		15%	
VALUTAZIONE FINALE POST VERIFICA E ATTRIBUZIONE DECURTAZIONE PER PROCEDIMENTI DISCIPLINARI				

SCALA DI ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2018		
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	

SCHEDA OBIETTIVI PERFORMANCE INDIVIDUALE

DESCRIZIONE	PESO CRITERIO	TIPOLOGIA	PERIODICITA'	INDICATORE	TARGET	PESO OBIETTIVO	% CONSU.	PONDER. CONSU.	Note - Commento
<p>Grado di raggiungimento obiettivi Strategici - Operativi - Innovazione</p>									
1		Strategico - Operativo	Annuale	verifica posizione entricheanti	sì/no	5			entro il 31/12/2024.
2		Strategico - Operativo	Annuale	n. di accertamenti	almeno 10	5		0,00	entro il 31/12/2024
3		Strategico - Operativo	Annuale	prospettazione regolamentario	sì/no	5		0,00	entro il 31/12/2024.
4		Strategico - Operativo	trimestrale	S/DNO	sì	5		0,00	superato a tutte le pratiche impostate dall'UTC, Entro il 31.12.2024
<p>VALUTAZIONE GRADO RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI STRATEGICI - OPERATIVI - INNOVAZIOE</p>									
<p>Grado di raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati</p>									
1		Gestionale	Annuale Trimestrale			4		0,00	
2		Gestionale	Annuale Trimestrale			7		0,00	
3		Gestionale	Annuale Trimestrale			5		0,00	
4		Gestionale	Annuale Trimestrale			8		0,00	
5		Gestionale	Annuale Trimestrale			3		0,00	
7		Gestionale	Annuale Trimestrale			8		0,00	
8		Gestionale	Annuale Trimestrale			5		0,00	
<p>VALUTAZIONE GRADO RAGGIUNGIMENTO GESTIONALI</p>									
<p>PESO TOTALE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</p>									
<p>VALUTAZIONE CONSEGUITA</p>									
<p>0,00%</p>									

Rapporto dettagliato per singola attività/obiettivo

0,00%

0,00%

SCHEMA OBIETTIVI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

DESCRIZIONE	PESO CRITERIO	PESO SUB CRITERIO (Indice in Venti/100)	% CONSENTO 100 = 100% o meno	PONDER. CONSENTO	Note - Commenti	
<p>Il peso complessivo è stato riproporzionato in relazione ai criteri applicabili all'Area in esame.</p>						
1	Respetto del pareggio di bilancio	2,00		0,00		
2	Respetto del tetto di spesa del personale	2,00		0,00		
3	Respetto dei parametri di sicurezza di deficienze normative	2,00		0,00		
4	Capacità di esecuzione amministrativa rispetto all'anno precedente	2,00		0,00	Non applicabile ai responsabili dell'area in esame	
5	Miglioramento rispetto all'anno precedente del rapporto tra incarichi e personale considerato per mansioni di codice della pratica	0,00		0,00	Non applicabile ai responsabili dell'area in esame	
6	Miglioramento della percentuale di mobilità differenzata	0,00		0,00	Non applicabile ai responsabili dell'area in esame	
7	Reduzione dei tempi medi di pagamento	0,00		0,00	Valutati come obiettivi ordinari	
8	Reduzione dei tempi medi di conclusione dei procedimenti	0,00		0,00	Valutati come obiettivi ordinari	
9	Integrità del programma delle opere e degli acquisti di cui al verbale di cui al D.lgs. n. 50/2016	2,00		0,00		
VALUTAZIONE DEGLI INDICATORI PER LA MISURAZIONE DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE				10,00	0,00	0,00%
<p>Grande il raggiungimento degli obiettivi professionali assegnati</p>						
1	Trasmissione all'analista delle prestazioni dei dati sugli incarichi conferiti e su quelli autorizzati in esecuzioni dell'ente	0,77		0,00		
2	Respetto dei vincoli di trasparenza di cui al D.lgs. n. 33/2013 e s.m.i.	0,77		0,00		
3	Monitoraggio del lavoro flessibile, sulla base del modello predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica	0,77		0,00		
4	Respetto dei vincoli definiti per il conferimento di incarichi di collaborazione, consulenza, studio ed assistenza	0,77		0,00		
5	Respetto del vincolo relativo alla soddisfazione del personale in eccedenza	0,77		0,00		
6	Respetto dei vincoli definiti dal codice dell'amministrazione digitale	0,77		0,00		
7	Rispetto alle convenzioni Comup ed al network elettronico della PA	0,77		0,00	Relazione dettagliata su singolo obiettivo	
8	Partecipazione alla formazione del servizio e competenza scorsone dei relativi provvedimenti finali	0,77		0,00		
9	Verifica della certificazione delle assenze per malattia	0,77		0,00		
10	Avvio e la conclusione dei procedimenti disciplinari	0,77		0,00		
11	Respetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi	0,77		0,00		
12	Vigilanza sul personale assegnato	0,77		0,00		
13	Respetto dei vincoli definiti per il servizio del personale	0,77		0,00		
VALUTAZIONE GRADO RAGGIUNGIMENTO GESTIONALI				10,00	0,00	0,00%
PESO TOTALE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA				20	0,00	0,00%
VALUTAZIONE CONSERVATIVA				0,00		0,00%

COMUNE DI ORICOLA
SISTEMA DI VALUTAZIONE D.G.C. N. 55 DEL 29/11/2021 (Simonetta D'Ortenzio)

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

Descrizione	Criterio	Valore
Insufficiente	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
Sufficiente	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.	25
Buono	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.	50
Discreto	Manifestazione di comportamenti professionali costantemente soddisfacenti e raggiungimento di risultati mediamente superiori a quanto richiesto dal ruolo.	75
Ottimo	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.	100