

COMUNE DI ORICOLA
SISTEMA DI VALUTAZIONE D.G.C. N. 55 DEL 29.11.2021
 Area tecnica (Tarquinio Del Mattò) (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		0,00	
	Grado di raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati	40		0,00	
	Peso totale Performance individuale	60		0,00	
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	Andamento degli indicatori della condizione dell'ente (Allegato "A" al sistema di valutazione)	10		0,00	
	Rispetto dei vincoli dal legislatore (Allegato "B" al sistema di valutazione)	10		0,00	
	Peso totale Performance organizzativa	20		0,00	
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 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	4			
	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 P.O. e con il personale, con persone inserite in altre articolazioni organizzative e/o enti, al fine di realizzare progetti e/o risolvere problemi	4			
	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	4			
	Orientamento al cittadino-utente , 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	4			
	Valorizzazione e valutazione dei propri collaboratori , intesa come capacità dimostrata di motivare i collaboratori, di sviluppare 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	4			
	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 rilevanza o impegno, non previste (né 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	
	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"/> 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	
	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	
VALUTAZIONE POST VERIFICA E ATTRIBUZIONE FATTORI DI RIDUZIONE			0,00
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			0,00

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	% CONS.TO	PONDER. CONSE.TO	Note - Commento
NN Grado di raggiungimento obiettivi Strategici - Operativi - Innovazione									
1 ESPLIAMENTO PROCEDURA RELATIVA A FINANZIAMENTO REGIONALE BANDO RIGENERAZIONE URBANA		Strategico - Operativo	annuale	Partecipazione ai bandi	Presentazione delle domande di ammissione a finanziamento	5			entro il 31/12/2025
2 AFFIDAMENTO INTERVENTO STRAORDINARIO DI RIMOZIONE RIFIUTI ABANDONATI IN LOC. CASALE MARCANGELLI, STIPULA CONTRATTO		Strategico - Operativo	Annuale	stipula del contratto	SINO	5			entro il 31/12/2025
3 RICOGNIZIONE IMPIANTO DI VIDEOSORVEGLIANZA SUL TERRITORIO COMUNALE		Strategico - Operativo	annuale	predeposizione cartografia	SINO	5			Entro il 31/12/2025
4 Partecipazione Bandi PNRR		Strategico - Operativo	triennale	numeri di bandi cui si partecip	Partecipazione almeno a n. 2 bandi	5			entro il 31/12/2025
VALUTAZIONE GRADO RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI STRATEGICI - OPERATIVI - INNOVAZIONE	20					20			0,00%
NN Rispetto dei vincoli fissati da disposizioni di legge									
1 Rispetto dei tempi medi di pagamento		Gestionale	Annuale Triennale			4		0,00	Reporto dettagliato per singola attività/obiettivo
2 Rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi nei termini prescritti		Gestionale	Annuale Triennale			7		0,00	
3 Rispetto dei tempi di risposta (entro trenta giorni) alla richiesta di controllo delle autocertificazioni		Gestionale	Annuale Triennale			5		0,00	
4 Pubblicazione dei dati e delle informazioni di competenza dell'area n. 1, come disposto dal d.lgs. n. 33/2013		Gestionale	Annuale Triennale			8			
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		Gestionale	Annuale Triennale			3			
7 PITCT (Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza): rispetto delle misure di prevenzione specificamente ed annualmente inserite nel Piano		Gestionale	Annuale Triennale			8		0,00	
8 Rispetto delle Direttive/Comunicazioni di servizio/Note PEC del Segretario comunale, altresì RPCT, e dei relativi tempi di risposta		Gestionale	Annuale Triennale			5		0,00	
VALUTAZIONE GRADO RAGGIUNGIMENTO GESTIONALI	40					40		0,00	
PESO TOTALE PERFORMANCE INDIVIDUALE	60							0,00	0,00%
								0,00	0,00%

DETTAGLIO OBIETTIVI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

DESCRIZIONE	PESO CRITERIO	PESO SUB CRITERIO (Definito in verbale NdV)	% CONSETO 100 = si 0 = no	PONDER. CONSETO	Note - Commento
NN	Indicatori per la misurazione delle condizioni dell'Ente all. A				
Il peso complessivo è stato riproporzionato in relazione ai criteri applicabili all'Arca in esame					
1	Rispetto del pareggio di bilancio		2,00	0,00	
2	Rispetto del tetto di spesa del personale		0,00	0,00	Non applicabile ai responsabili dell'area in esame
3	Rispetto dei parametri di riscontro di deficitarietà strutturale		2,00	0,00	
4	Capacità di riscossione aumentata rispetto all'anno precedente		0,00	0,00	Non applicabile ai responsabili dell'area in esame
5	Miglioramento rispetto all'anno precedente del rapporto tra incassi e somme constatate per le sanzioni al codice della strada		2,00	0,00	
6	Miglioramento della percentuale di raccolta differenziata		2,00	0,00	
7	Riduzione dei tempi medi di pagamento		0,00	0,00	Valutati come obiettivi ordinari
8	Riduzione dei tempi medi di conclusione dei procedimenti		0,00	0,00	Valutati come obiettivi ordinari
9	Attuazione del programma delle opere e degli acquisti di cui all'articolo 21 del 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%
NN	Rispetto dei vincoli fissati da disposizioni di legge all. B				
1	Trasmissione all'anagrafe delle prestazioni dei dati sugli incarichi conferiti o su quelli autorizzati ai dipendenti dell'ente		0,77	0,00	Relazione dettagliata su singolo obiettivo
2	Rispetto 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	Rispetto dei vincoli dettati per il conferimento di incarichi di cofinanziamento, consulenza, studio e/o ricerca		0,77	0,00	
5	Rispetto del vincolo relativo alla individuazione del personale in precedenza		0,77	0,00	
6	Rispetto dei vincoli dettati dal codice dell'amministrazione digitale		0,77	0,00	
7	Ricorso alle convenzioni Consip ed al mercato elettronico della PA		0,77	0,00	
8	Partecipazione alle conferenze dei servizi e tempestiva adozione 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	Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi		0,77	0,00	
12	Vigilanza sul personale assegnato		0,77	0,00	
13	Rispetto dei vincoli dettati per il controllo del personale		0,77	0,00	
VALUTAZIONE GRADO RAGGIUNGIMENTO GESTIONALI		10,00		0,00	0,00%
PESO TOTALE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		20	VALUTAZIONE CONSEGUITA	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 COMPORAMENTI 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	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.	1	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.	2	50
Discreto	Manifestazione di comportamenti professionali costantemente soddisfacenti e raggiungimento di risultati mediamente superiori a quanto richiesto dal ruolo.	3	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.	4	100