

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
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	
COMPORTEMENTO 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	5		0	
	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 c/o enti, al fine di realizzare progetti e/o risolvere problemi	5		0	
	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		0	
	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	5		0	
	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		0	
	Totale peso comportamento	20		0	
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 (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: <ul style="list-style-type: none"> • Risarcimento del danno • Indennizzo • Commissario ad acta • 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%	0.00
	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 ____		
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 29/11/2021
AREA AMMINISTRATIVA - CRISTIAN D'ASCENZI

SCHEDA PERFORMANCE INDIVIDUALE

DESCRIZIONE		PESO CRITERIO	TIPOLOGIA	PERIODICITA'	PESO OBIETTIVO	% CONS.TO	PONDER. CONSE.TO	Note - Commento
NN	Grado di raggiungimento obiettivi Strategici - Operativi - Innovazione							
1	DETERMINAZIONE CANONI ENFITEUTICI PER OCCUOPAZIONI DI TERRENI DI NATURA CIVICA		Strategico - Operativo	Annuale	5			Da concludersi entro il 31/12/2023
2	REDAZIONE ATTI PER PERMUTA E VENDITA DI TERRENI DI NATURA CIVICA IN LOC. CASALE MARCANGELI		Strategico - Operativo	annuale	5			Obiettivo a partire dall'anno 2023
3	AGGIORNAMENTO REGOLAMENTO DI RICONOSCIMENTO CITTADINANZA ITALIANA IURE SANGUINIS		Strategico - Operativo	annuale	5			da concludersi entro il 31/12/2023
4	SUPPORTO ALL'UTC PNRR		Strategico - Operativo	triennale	5			da concludersi entro il 31/12/2026
VALUTAZIONE GRADO RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI STRATEGICI - OPERATIVI - INNOVAZIOE		20			20		0.00	0.00%

NN	Grado di raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati						
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		0.00	
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		0.00	
7	PTPCT (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 ORGANIZZATIVA		60	VALUTAZIONE CONSEGUITA			0.00	0.00%

COMUNE DI ORICOLA SISTEMA DI VALUTAZIONE D.G.C. N.55DEL 29/11/2021 (CRISTIAN D'ASCENZI) (PP - Delibera della Giunta comunale n. _____ del _____)					
OBIETTIVI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA					
DESCRIZIONE	PESO CRITERIO	PESO SUB CRITERIO (Definito in verbale NdIV)	% CONS.TO 100 = si 0 = no	PONDER. CONSE.TO	Note - Commento
NN	Indicatori per la misurazione della condizione dell'Ente	Il peso complessivo è stato riproporzionato in relazione ai criteri applicabili all'Area in esame			
1	Rispetto del pareggio di bilancio	2.50			
2	Rispetto del tetto di spesa del personale	0.00			Non applicabile ai responsabili dell'area in esame
3	Rispetto dei parametri di riscontro di deficiarietà strutturale	2.50			
4	Capacità di riscossione aumentata rispetto all'anno precedente	2.50			
5	Miglioramento rispetto all'anno precedente del rapporto tra incassi e somme contestate per le sanzioni al codice della strada	0.00			Non applicabile ai responsabili dell'area in esame
6	Miglioramento della percentuale di raccolta differenziata	0.00			Non applicabile ai responsabili dell'area in esame
7	Riduzione dei tempi medi di pagamento	0.00			Valutati come obiettivi ordinari
8	Riduzione dei tempi medi di conclusione dei procedimenti	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.	2.50			
VALUTAZIONE DEGLI INDICATORI PER LA MISURAZIONE DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE		10.00		0.00	0.00%
NN	Grado di raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati	Il peso complessivo è stato riproporzionato in relazione ai criteri applicabili all'Area in esame			
1	Trasmissione all'anagrafe delle prestazioni dei dati sugli incarichi conferiti e su quelli autorizzati ai dipendenti dell'ente	0.77			Relazione dettagliata su singolo obiettivo
2	Rispetto dei vincoli di trasparenza di cui al D.Lgs. n. 33/2013 e smi	0.77			
3	Monitoraggio del lavoro flessibile, sulla base del modello predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica	0.77			
4	Rispetto dei vincoli dettati per il conferimento di incarichi di collaborazione, consulenza, studio e/o ricerca	0.77			
5	Rispetto del vincolo relativo alla individuazione del personale in eccedenza	0.77			
6	Rispetto dei vincoli dettati dal codice dell'amministrazione digitale	0.77			
7	Ricorso alle convenzioni Consip ed al mercato elettronico della PA	0.77			
8	Partecipazione alle conferenze dei servizi e tempestiva adozione dei relativi provvedimenti finali	0.77			
9	Verifica della certificazione delle assenze per malattia	0.77			
10	Avvio e la conclusione dei procedimenti disciplinari	0.77			
11	Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi	0.77			
12	Vigilanza sul personale assegnato	0.77			
13	Rispetto dei vincoli dettati per il controllo del personale	0.77			
VALUTAZIONE GRADO RAGGIUNGIMENTO GESTIONALI		10.00		0.00	0.00%
PESO TOTALE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		20	VALUTAZIONE CONSEGUITA	0.00	0.00%



SCLA DEI VALORI

Descrizione

Insufficiente

Sufficiente

Buono

Discreto

Ottimo

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

**RI X APPLICAZIONE DEI GIUDIZI RELATIVI AI COMPORAMENTI O
COMPETENZE PROFESSIONALI**

Criterio

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.

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.

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.

Manifestazione di comportamenti professionali costantemente soddisfacenti e raggiungimento di risultati mediamente superiori a quanto richiesto dal ruolo.

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.



ORGANIZZATIVI E ALLE

Valore

0

0

1

25

2

50

3

75

4

100

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			
COMPORTEMENTO 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	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 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	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 (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	

FATTORI DI RIDUZIONE	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
	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: <ul style="list-style-type: none"> • Risarcimento del danno • Indennizzo • Commissario ad acta • 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	
----------------------------------------------------------------------	--

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	

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

SCHEDA OBIETTIVI PERFORMANCE INDIVIDUALE

DESCRIZIONE		PESO CRITERIO	TIPOLOGIA	PERIODICITA'	PESO OBIETTIVO	% CONS.TO	PONDER. CONSE.TO	Note - Commento
NN	Grado di raggiungimento obiettivi Strategici - Operativi - Innovazione							
1	Regolamento per la disciplina della TARI		Strategico - Operativo	Annuale	5			entro il 31/12/2023
2	Recupero canioni atytraversamenti autostradali		Strategico - Operativo	Annuale	5		0.00	entro il 31/12/2023
3	Redazioni atti per accreditamento nido d'infanzia		Strategico - Operativo	Annuale	5		0.00	entro il 31/12/2023
4	Supporto all'UTC PNRR		Strategico - Operativo	triennale	5		0.00	entro il 31/12/2026
VALUTAZIONE GRADO RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI STRATEGICI - OPERATIVI - INNOVAZIOE		20			20		0.00	0.00%

NN	Grado di raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati						
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		0.00	
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		0.00	
7	PTPCT (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 ORGANIZZATIVA		60	VALUTAZIONE CONSEGUITA			0.00	0.00%

COMUNE DI ORICOLA
 SISTEMA DI VALUTAZIONE D.G.C. N.55 DEL29/11/2021
 (Area Finanziaria- Simonetta D'Ortenzio)

SCHEDA OBIETTIVI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

DESCRIZIONE	PESO CRITERIO	PESO SUB CRITERIO (Definito in verbale NdIV)	% CONS.TO 100 = si 0 = no	PONDER. CONSE.TO	Note - Commento
NN	Indicatori per la misurazione della condizione dell'Ente				
Il peso complessivo è stato riproporzionato in relazione ai criteri applicabili all'Area in esame					
1		2.00		0.00	
2		2.00		0.00	
3		2.00		0.00	
4		2.00		0.00	
5		0.00		0.00	Non applicabile ai responsabili dell'area in esame
6		0.00		0.00	Non applicabile ai responsabili dell'area in esame
7		0.00		0.00	Valutati come obiettivi ordinari
8		0.00		0.00	Valutati come obiettivi ordinari
9		2.00		0.00	
VALUTAZIONE DEGLI INDICATORI PER LA MISURAZIONE DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE		10.00		0.00	0.00%
NN	Grado di raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati				
Relazione dettagliata su singolo obiettivo					
1		0.77		0.00	
2		0.77		0.00	
3		0.77		0.00	
4		0.77		0.00	
5		0.77		0.00	
6		0.77		0.00	
7		0.77		0.00	
8		0.77		0.00	
9		0.77		0.00	
10		0.77		0.00	
11		0.77		0.00	
12		0.77		0.00	
13		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%

SCLA DEI VALORI

Descrizione

Insufficiente

Sufficiente

Buono

Discreto

Ottimo

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

RI X APPLICAZIONE DEI GIUDIZI RELATIVI AI COMPORAMENTI OI
COMPETENZE PROFESSIONALI

Criterio

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.

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.

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.

Manifestazione di comportamenti professionali costantemente soddisfacenti e raggiungimento di risultati mediamente superiori a quanto richiesto dal ruolo.

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.

Ortenzio)

ORGANIZZATIVI E ALLE

Valore

0

0

1

25

2

50

3

75

4

100

COMUNE DI ORICOLA
SISTEMA DI VALUTAZIONE D.G.C. N. 55 DEL 29.11.2021
 Area tecnica (Tarquinio Del Matto) (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		
COMPORTEMENTO 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 , 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	4				
	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	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 rilievo 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: <ul style="list-style-type: none"> • Risarcimento del danno • Indennizzo • Commissario ad acta • 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	

COMUNE DI ORICOLA
SISTEMA DI VALUTAZIONE D.G.C. N. 55 DEL 29/11/2021
 (Area Tecnica - Tarquinio Del Matto)
 (PP - Delibera della Giunta comunale n.

SCHEDA OBIETTIVI PERFORMANCE INDIVIDUALE

DESCRIZIONE		PESO CRITERIO	TIPOLOGIA	PERIODICITA'	PESO OBIETTIVO	% CONS.TO	PONDER. CONSE.TO	Note - Commento
NN	Grado di raggiungimento obiettivi Strategici - Operativi - Innovazione							
1	Partecipazione bando per contributi regionali per impianti sportivi		Strategico - Operativo	annuale	3			entro il 31/12/2023
2	Regolamento per la determinazione del contributo straordinario di cui all'art. 16, c. 4, lett. d-ter) del DPR 380/2021		Strategico - Operativo	Annuale	5			entro il 31/12/2023
3	Variante Urbanistica per pratica suap		Strategico - Operativo	annuale	5			entro il 31/12/2023
4	Partecipazione Bandi PNRR		Strategico - Operativo	triennale	7			entro il 31/12/2026
VALUTAZIONE GRADO RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI STRATEGICI - OPERATIVI - INNOVAZIOE		20			20			0.00%

NN	Grado di raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati							
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	PTPCT (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		
PESO TOTALE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		60	VALUTAZIONE CONSEGUITA			0.00	0.00%	

COMUNE DI ORICOLA
SISTEMA DI VALUTAZIONE D.G.C. N. 55 DEL 29/11/2021
 (Area Tecnica - Tarquin(Area Tecnica - Tarquinio Del MATto)
 (PP - Delibera della Giunta comunale n.

DETTAGLIO OBIETTIVI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

DESCRIZIONE	PESO CRITERIO	PESO SUB CRITERIO (Definito in verbale NdIV)	% CONS.TO 100 = si 0 = no	PONDER. CONSE.TO	Note - Commento
NN	Indicatori per la misurazione della condizione dell'Ente all. A				
Il peso complessivo è stato riproporzionato in relazione ai criteri applicabili all'Area 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 contestate 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				
Il peso complessivo è stato riproporzionato in relazione ai criteri applicabili all'Area in esame					
1	Trasmissione all'anagrafe delle prestazioni dei dati sugli incarichi conferiti e 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 smi	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 collaborazione, consulenza, studio e/o ricerca	0.77		0.00	
5	Rispetto del vincolo relativo alla individuazione del personale in eccedenza	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%

SISTEMI

SCALA DEI VALORI

Descrizione

Insufficiente

Sufficiente

Buono

Discreto

Ottimo

COMUNE DI ORICOLA

MA DI VALUTAZIONE D.G.C. N. 55 DEL 29/11/2021 (Area Tecnica - Tarqui

**RI X APPLICAZIONE DEI GIUDIZI RELATIVI AI COMPORAMENTI O
COMPETENZE PROFESSIONALI**

Criterio

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.

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.

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.

Manifestazione di comportamenti professionali costantemente soddisfacenti e raggiungimento di risultati mediamente superiori a quanto richiesto dal ruolo.

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.

inio Del Matto)

ORGANIZZATIVI E ALLE

Valore

0

0

1

25

2

50

3

75

4

100