



COMUNE DI BIANCAVILLA

Città Metropolitana di Catania
Cod. Fisc. 80009050875 - P.I. 01826320879
Pec: protocollo@pec.comune.biancavilla.ct.it

Determinazione del Sindaco n° 22 del 08/06/2018

OGGETTO: RICONOSCIMENTO RETRIBUZIONE DI RISULTATO AI RESPONSABILI DI SERVIZIO. ANNO 2017.

IL SINDACO

Premesso che:

- l'art. 8 del C.C.N.L. del 31.03.1999 stabilisce che gli Enti provvedono alla istituzione di posizioni di lavoro, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato.
- L'art. 10 del medesimo C.C.N.L. prevede che il trattamento accessorio del personale di posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e di risultato. L'importo della retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% a un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita. Essa è corrisposta a seguito di valutazione annuale da parte dell'Organo Valutatore (Nucleo di Valutazione).

RILEVATO che:

- il Comune è privo di personale con qualifica dirigenziale;
- le posizioni organizzative ex art. 8 comma 1 lett. a) CCNL 31/03/1999 coincidono giusto il disposto ex art. 11 CCNL 31/03/1999 ed ex art. 15 CCNL 22/01/2004 con la preposizione alla direzione delle strutture di massima dimensione dell'Ente - denominati "Aree delle Posizioni Organizzative", come individuati dal vigente regolamento degli Uffici e dei Servizi;

Richiamati:

le deliberazioni di Giunta Comunale:

- N. 183 del 07/10/2011 con la quale viene approvato il Regolamento sulla metodologia di valutazione della Performance;
- N. 184 del 07/10/2011 con la quale viene approvato il Regolamento di disciplina del sistema di valutazione da allegare come stralcio al vigente regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei servizi;
- N. 182 del 29/11/2013 con la quale vengono approvati i parametri e i criteri di valutazione per la metodologia di graduazione retributiva per la misurazione delle responsabilità e del valore economico di ciascuna delle Posizioni Organizzative individuate all'interno dell'Ente;
- N. 178 del 15/12/2016 ai sensi dell'articolo 10 comma 1 del decreto legislativo n. 150/2009, il Piano della Performance 2016-2018, disciplinante il ciclo della Performance, il sistema di valutazione della Performance (con indicazione dei parametri e degli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa ed individuale delle Posizioni Organizzative e dei dipendenti) nonché contenente l'elenco delle funzioni e dei servizi.

Le proprie determine nn.:

- 10/2014 con la quale viene nominato il Nucleo di Valutazione attuando nel contempo quanto previsto dall'art. 19 del Regolamento di disciplina del sistema di valutazione approvato con delibera di G.M. 1984/2011;
- 10/2015 con la quale si prende atto delle dimissioni di un componente del Nucleo di Valutazione e la nomina del Nuovo componente;
- 18/2016 con la quale si prende atto delle dimissioni di un componente del Nucleo di Valutazione e la nomina del Nuovo componente;
- **44/2016, 3/2017, 15/2017, 19/2017, 21/2017**, con la quale vengono nominati, in linea provvisoria e temporanea dal 01/01/2017 al 30/06/2017, i Responsabili delle rispettive Posizioni Organizzative, attribuendo, nel contempo, ad ognuno dei funzionari individuati il coefficiente economico di posizione determinato nel rispetto della metodologia approvata con delibera di G.M. n. 182 del 29 novembre 2013, esecutiva, individuati nelle persone dei Signori:
 - Dr. Salvatore Leonardi – Responsabile della 1^ Area P.O. “Area Amministrativa”, già titolare della VI Area delle P.O. “ Area Servi alla Persona ed alla collettività”;
 - Rag. Scandura Dino – 2^ Area P.O. “Bilancio e controlli di Gestione”
 - Dott. Antonio M. Caputo – 3^ Area P.O. “Economato, Fiscalità locale e Risorse proprie”
 - Comm. Vincenzo Lanaia 4^ Area delle P.O. “Vigilanza”;
 - Ing. Mancari Placido 5^ Area delle P.O. “Tecnica”;
 - Arch. Maria Cristina Bisogni “Unità di Progetto “Gestione del territorio”
- **22/2017 e 29/2017** con la quale vengono nominati in linea provvisoria e temporanea dal 01/07/2017 al 31/10/2017, i Responsabili delle rispettive Posizioni Organizzative, attribuendo, nel contempo, ad ognuno dei funzionari individuati il coefficiente economico di posizione determinato nel rispetto della metodologia approvata con delibera di G.M. n. 182 del 29 novembre 2013, esecutiva, nei termini già infra riportati al provvedimento 42/2013, individuati nelle persone dei Signori:
 - Dr. Salvatore Leonardi – Responsabile della 1^ Area P.O. “Area Amministrativa”, già titolare della VI Area delle P.O. “ Area Servi alla Persona ed alla collettività”;
 - Rag. Scandura Dino – 2^ Area P.O. Bilancio e controllo di Gestione;
 - Dott. Antonio M. Caputo – 3^ Area P.O. “Economato, Fiscalità locale e Risorse proprie”
 - Comm. Vincenzo Lanaia 4^ Area delle P.O. Vigilanza
 - Ing. Mancari Placido 5^ Area delle P.O. Tecnica ;
 - Arch. Maria Cristina Bisogni 7^ Area “Gestione del territorio”
- **36/2017** con la quale vengono nominati in linea provvisoria e temporanea fino al 31/12/2017, i Responsabili delle rispettive Posizioni Organizzative, sopra individuati, attribuendo, nel contempo, ad ognuno dei funzionari individuati il coefficiente economico di posizione determinato nel rispetto della metodologia approvata con delibera di G.M. n. 182 del 29 novembre 2013, esecutiva, nei termini già infra riportati al provvedimento 42/2013;
 - Dr. Salvatore Leonardi – Responsabile della 1^ Area P.O. “Area Amministrativa”, già titolare della VI Area delle P.O. “ Area Servi alla Persona ed alla collettività”;
 - Rag. Scandura Dino – 2^ Area P.O. Bilancio e controllo di Gestione;
 - Rag. Antonio Emmi – 3^ Area P.O. “Economato, Fiscalità locale e Risorse proprie”
 - Comm. Vincenzo Lanaia 4^ Area delle P.O. Vigilanza
 - Ing. Mancari Placido 5^ Area delle P.O. Tecnica ;
 - Arch. Maria Cristina Bisogni 7^ Area “Gestione del territorio”

VISTA:

- la nota trasmessa allo Scrivente con prot. n.14366 del 01/06/2018, con la quale il Nucleo di Valutazione comunica le valutazioni della performance delle singole posizioni organizzative al fine di determinarne la relativa retribuzione;

P.O.1 e 6 assegnate al Dr. Leonardi è stato attribuito un punteggio complessivo di 93,10;

P.O. 2 assegnata al Rag. Scandura, è stato attribuito un punteggio complessivo di 93,20;

P.O. 4 assegnata al Com.te Lanaia è stato attribuito un punteggio complessivo di 91,00;

P.O. 5 assegnata all' Ing. Mancari è stato attribuito un punteggio complessivo di 93,82;

UNITÀ DI PROGETTO assegnata all'Arch. M. Cristina Bisogni, è stato attribuito un punteggio complessivo di 93,00;

Dato atto che:

- ai sensi dell'art. 10 del C.C.N.L. L'importo della retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% a un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita;
 - la percentuale da stabilire è da calcolare sulla base del 25% corrispondente al punteggio complessivo di 100;
 - nel condividere la proposta di valutazione del Nucleo di Valutazione, confermo il punteggio attribuito ad ogni singolo Responsabile di Posizione Organizzativa nelle seguenti percentuali:
- | | |
|-----------------------------|-----|
| - Dr. Leonardi Salvatore | 23% |
| - Rag. Scandura Dino | 23% |
| - Comm. Lanaia Vincenzo | 23% |
| - Ing. Placido Mancari | 23% |
| - Arch. Bisogni M. Cristina | 23% |

Visti i pareri di rito Tecnico e Contabile resi dai Funzionari Responsabili ai sensi di Legge

DETERMINA

La premessa fa parte integrante e sostanziale del presente atto

1) Di prendere atto degli esiti dell'attività di valutazione per l'anno 2017 resa dal Nucleo di Valutazione e di cui alla nota prot. n. 14366 del 01/06/2018

2) Di concordare con la griglia di valutazione espressa e proposta dal Nucleo per l'anno 2017 e, di conseguenza, corrispondere ai Responsabili di Posizione Organizzativa la retribuzione di risultato, riferita all'anno 2017, nelle percentuali che seguono:

- | | |
|-----------------------------|-----|
| - Dr. Leonardi Salvatore | 23% |
| - Rag. Scandura Dino | 23% |
| - Comm. Lanaia Vincenzo | 23% |
| - Ing. Placido Mancari | 23% |
| - Arch. Bisogni M. Cristina | 23% |

3) L'Ufficio del Personale è onerato dalla esecuzione della presente.

Biancavilla, 08/06/2018

Il Sindaco
GLORIOSO GIUSEPPE / ArubaPEC S.p.A.

L'originale del presente documento è stato sottoscritto con firma digitale



COMUNE DI BIANCAVILLA

Città Metropolitana di Catania
Cod. Fisc. 80009050875 - P.I. 01826320879
Pec: protocollo@pec.comune.biancavilla.ct.it

Certificato di Pubblicazione
Determinazione del Sindaco Generale n° 22 del 08/06/2018

OGGETTO: RICONOSCIMENTO RETRIBUZIONE DI RISULTATO AI RESPONSABILI DI SERVIZIO. ANNO 2017.

che la suddetta determinazione è stata pubblicata dal 11/06/2018 e vi resterà per 15 gg consecutivi

Biancavilla, 11/06/2018

Il Responsabile della Pubblicazione
CANTARELLA MARIA ROSA / ArubaPEC
S.p.A.



COMUNE DI BIANCAVILLA

Città Metropolitana di Catania
Cod. Fisc. 80009050875 - P.I. 01826320879
Pec: protocollo@pec.comune.biancavilla.ct.it

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE E ATTESTAZIONE DI COPERTURA FINANZIARIA

allegato alla Determinazione n° del
P.O. N.1 - AREA AMMINISTRATIVA

OGGETTO: RICONOSCIMENTO RETRIBUZIONE DI RISULTATO AI RESPONSABILI DI SERVIZIO. ANNO 2017.

Si attesta la regolare copertura finanziaria nel Bilancio Comunale della spesa di cui al provvedimento in oggetto, per l'importo complessivo di , risultante nel sottoscritto prospetto:

Accertamenti di Entrata

Acc - Sub	Anno	Capitolo	Oggetto capitolo	Importo

Impegni di Spesa

Imp - Sub	Anno	Capitolo	Oggetto capitolo	Importo

Liquidazioni per un totale di

Imp - Sub	Data	Liquidazioni	Importo

Ai sensi dell'art. 151, comma 4, del D.Lgs. 267 del 18 Agosto 2000, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile in merito al provvedimento in oggetto.

Biancavilla, 06/06/2018

Il Responsabile dei Servizi Finanziari
Dino Scandura / INFOCERT SPA



COMUNE DI BIANCAVILLA

Città Metropolitana di Catania
Cod. Fisc. 80009050875 - P.I. 01826320879
Pec: protocollo@pec.comune.biancavilla.ct.it

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Riferita alla Proposta Sindacale N° 699

Si esprime parere favorevole di regolarità tecnica espresso ai sensi dell'art. 49 del T.U. - D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267, in quanto la proposta che precede è conforme alle norme legislative e tecniche che regolamentano la materia.

Biancavilla, li 06/06/2018

Il Responsabile della P.O.
Salvatore Leonardi / INFOCERT SPA

PROF. N. 14366

**SCHEDA DI VALUTAZIONE
POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

(PEC) 1 GIU. 2018

1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 20 punti) 15

GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI: fino a 7 punti	7
OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO DELLA GESTIONE: fino a 6 punti	6
VALUTAZIONE DA PARTE DEGLI UTENTI: fino a 5 punti	-
AUTOVALUTAZIONE SULLA BASE DEL SISTEMA CAF: fino a 2 punti	2

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 40 punti)

Colonna 1 descrizione dell'obiettivo operativo	Colonna 2 parametro (a)	Colonna 3 target assegnato (b)	Colonna 4 target raggiunto ©	Colonna 5 note	Colonna 6 peso ponderale	Colonna 7 punteggio complessivo
Riqualificare il centro urbano, lo sviluppo del territorio e il rispetto dell'ambiente	Assegnazione del servizio di conduzione e ammodernamento impianti termici negli edifici comunali e nelle scuole	Manutenzione ed ammodernamento o impianti termici	Servizio di conduzione e ammodernamento impianti termici nelle scuole affidato alla Manutencoop		20	20
Riqualificare il centro urbano, lo sviluppo del territorio e il rispetto dell'ambiente	numero pratiche esitate (concessioni + dinieghi) / pratiche residue	Progressiva chiusura delle pratiche di concessione edilizia in sanatoria (leggi 47/1985, 724/1994 e 326/2003)	Obiettivo raggiunto (Vedi note)	30% delle pratiche ancora aperte al 31/12/2016	20	18
Riqualificare il centro urbano, lo sviluppo del territorio e il rispetto dell'ambiente	numero di aree assegnate su totale aree	Assegnazione aree commerciali	Vedi note	con Delib. Di G.C. n.79/2017 servizio e parte personale assegnati ad altra P.O.	-	-
					40	38

3) LE CAPACITA' MANAGERIALI (fino a 20 punti)

N	FATTORI DI VALUTAZIONE/INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Innovazione e propositività Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta	4	20 40 60 80 100	4

2	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	1	20 40 60 80 100	1
3	Gestione delle risorse umane Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati	2	20 40 60 80 100	2
4	Gestione economica ed organizzativa Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità	3	20 40 60 80 100	3
5	Autonomia Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori	2	20 40 60 80 100	2
6	Decisionalità Capacità di prendere decisioni tra più opzioni, valutando rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza	1	20 40 60 80 100	1
7	Tensione al risultato Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato	2	20 40 60 80 100	2
8	Flessibilità Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli della organizzazione e delle relazioni di lavoro	1	20 40 60 80 100	1
9	Attenzione alla qualità Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito	2	20 40 60 80 100	2
10	Collaborazione Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale	2	20 40 60 80 100	2
		20		20

4) LE COMPETENZE PROFESSIONALI (fino a 15 punti)

N	FATTORI DI VALUTAZIONE/INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Aggiornamento delle conoscenze Capacità di mantenere aggiornate le	5	20 40 60 80 100	5

	conoscenze professionali				
2	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie	10	20	40	60
				80	10
			100		
		15			15
5) LA VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI				5	

TABELLA RIASSUNTIVA

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	15
PERFORMANCE INDIVIDUALE	38
CAPACITA' MANAGERIALI	20
COMPETENZE PROFESSIONALI	15
VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI	5
TOTALE	93

Area e. Bisogni
 Per accettazione
 [Signature]

[Signature]
 [Signature]

**SCHEDA DI VALUTAZIONE
POSIZIONE ORGANIZZATIVA**



Prot. N. 14366

(PEC)

1 GIU. 2018

1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 20 punti) 15

GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI: fino a 7 punti	7
OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO DELLA GESTIONE: fino a 6 punti	6
VALUTAZIONE DA PARTE DEGLI UTENTI: fino a 5 punti	-
AUTOVALUTAZIONE SULLA BASE DEL SISTEMA CAF: fino a 2 punti	2

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 40 punti)

Colonna 1 descrizione dell'obiettivo operativo	Colonna 2 parametro (a)	Colonna 3 target assegnato (b)	Colonna 4 target raggiunto ©	Colonna 5 note	Colonna 6 peso ponderale	Colonna 7 punteggio complessivo
Miglioramento della sicurezza stradale attraverso il controllo elettronico della velocità (autovelox) ed istituzione di posti di controllo, per diminuire gli incidenti stradali provocati dall'alta velocità	Miglioramento o sicurezza e legalità	Diminuzione incidenti stradali	Diminuiti di circa il 55%, nessun incidente mortale (vedi note)	Non si ha riferimento numerico oggettivo	10	10
Miglioramento della mobilità per i diversamente abili con attività di controllo e repressione della sosta, nonché repressione della sosta nelle aree di sosta a pagamento e zone limitrofe, miglioramento della viabilità nelle strade urbane ed extraurbane	Miglioramento sicurezza e legalità	Potenziamento attività di controllo e repressione. Regolare la sosta selvaggia	Non è stato possibile incrementare gli introiti per via del malfunzionamento di 7 parcometri. Aumento di posteggi riservati ai diversamente abili	Non è stato possibile incrementare gli introiti per via del malfunzionamento di 7 parcometri.	5	4
Potenziamento dei servizi notturni e prevenzione delle violazioni agli artt. 186 186bis 187 CdS; attività di controllo del territorio con le azioni mirate a tutela dell'ambiente, tempestiva rilevazione degli abusi edilizi	Controllo del territorio	Scoraggiare discariche abusive	Potenziamento attività (vedi note)	Nessun dato numerico / oggettivo a supporto	10	10

Istruttoria, studio della causa, predisposizione atti propedeutici, ricerche legislative e giurisprudenziali, redazione memorie difensive, deposito atti presso gli Uffici preposti e analisi dei provvedimenti emessi dai vari organi competenti, studio delle sentenze di 1° grado ponendo in essere gli atti conseguenziali	Contenzioso verbali		Per 45 ricorsi ricevuti sono stati effettuati tutti gli adempimenti. Per le sentenze sfavorevoli ritenute ingiuste si è presentato formale appello			
Redazione di un piano degli impianti pubblicitari, con attività preventiva e repressiva nonché il controllo dell'attività di volantinaggio porta a porta sul territorio comunale	Controllo del territorio	Riduzione volantinaggio selvaggio	Riduzione drastica (vedi note)	Nessun dato numerico / oggettivo	5	4
Attività di contrasto al fenomeno del randagismo canino con tutti gli adempimenti di legge ad esso collegati (rinvenimento, recupero, eventuale ricovero, cura, microchippatura, sterilizzazione ed eventuale re immissione nel territorio)	Controllo del territorio	Riduzione costo del servizio del 10 %	Vedi note	Azioni di contrasto diverse, differenziate e migliorative. No dati numerici / oggettivi. E' stato istituito l' Ufficio dei Diritti degli Animali	5	4
Controllo annona, vigilanza presso pubblici esercizi, commercio in sede fissa, aree pubbliche e forme itineranti occupazione suolo pubblico pubs ed esercizi	Controllo del territorio		Controllo notturno nelle aree del centro storico e relativo accesso a 3 locali per settimana		5	4

commerciali						
					40	36

3) LE CAPACITA' MANAGERIALI (fino a 20 punti)

N	FATTORI DI VALUTAZIONE/INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Innovazione e propositività Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta	4	20 40 60 80 100	4
2	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	1	20 40 60 80 100	1
3	Gestione delle risorse umane Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati	2	20 40 60 80 100	2
4	Gestione economica ed organizzativa Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità	3	20 40 60 80 100	3
5	Autonomia Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori	2	20 40 60 80 100	2
6	Decisionalità Capacità di prendere decisioni tra più opzioni, valutando rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza	1	20 40 60 80 100	1
7	Tensione al risultato Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato	2	20 40 60 80 100	2
8	Flessibilità Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli della organizzazione e delle relazioni di lavoro	1	20 40 60 80 100	1
9	Attenzione alla qualità Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il	2	20 40 60 80 100	2

	miglioramento del servizio fornito			
10	Collaborazione Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale	2	20 40 60 80 100	2
		20		20

4) LE COMPETENZE PROFESSIONALI (fino a 15 punti)


N	FATTORI DI VALUTAZIONE/INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Aggiornamento delle conoscenze Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali	5	20 40 60 80 100	5
2	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie	10	20 40 60 80 100	10
		15		15

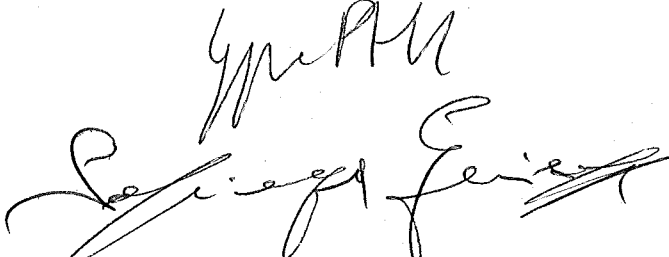
5) LA VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI

5

TABELLA RIASSUNTIVA

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	15
PERFORMANCE INDIVIDUALE	36
CAPACITA' MANAGERIALI	20
COMPETENZE PROFESSIONALI	15
VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI	5
TOTALE	91

COM. V. LANATA
 del 16/03/2010




**SCHEDA DI VALUTAZIONE
POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

Prot. N. 14366

1 GIU. 2018

(PEE)

1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 20 punti) 15

GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI: fino a 7 punti	7
OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO DELLA GESTIONE: fino a 6 punti	6
VALUTAZIONE DA PARTE DEGLI UTENTI: fino a 5 punti	-
AUTOVALUTAZIONE SULLA BASE DEL SISTEMA CAF: fino a 2 punti	2

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 40 punti)

Colonna 1 descrizione dell'obiettivo operativo	Colonna 2 parametro (a)	Colonna 3 target assegnato (b)	Colonna 4 target raggiunto ©	Colonna 5 note	Colonna 6 peso ponderale	Colonna 7 punteggio complessivo
Migliorare l'accessibilità e lo standard dei servizi	inserimento processi civili nel sistema S.G.I.P. protocollo informatico o SCRIPT@	100 % Implementazione ed uso sistema SCRIPT@	100% giusta nota prot. n. 27258/2017 a firma della Dr.ssa Costa M. C. 100% giusta nota prot. n. 27258/2017 a firma della Dr.ssa Costa M. C		10	1,60
Revisionare l'assetto organizzativo	unità di personale assunto / totale assunzioni previste	100 %	100 %		25	3,90
migliorare la comunicazione interna ed esterna	verifica e controllo dell'effettivo aggiornamento del sito secondo le previsioni e le prescrizioni del Piano Triennale dell'Integrità e della Trasparenza	Redazione di n. 4 verbali di controllo trimestrali ed eventuale predisposizione di lettere di sollecito nei confronti degli inadempienti	La verifica ed il controllo è avvenuto mensilmente e con segnalazione e di eventuali carenze, discrasie ed anomalie al Segretario Generale Responsabile della Trasparenza		25	3

	za					
Migliorare l'accessibilità e lo standard dei servizi	tempo medio di pubblicazione dei provvedimenti amministrativi	Periodo medio di pubblicazione degli atti non superiore a 8 giorni dall'adozione	20 GIORNI		5	0,1
Migliorare l'accessibilità e lo standard dei servizi	supporto all'attività di funzionamento dell'Ufficio di presidenza e del Consiglio Comunale supporto all'attività di ricevimento del pubblico ed all'organizzazione di incontri istituzionali	anche fuori dall'orario di lavoro anche fuori dall'orario di lavoro	100%	100 %	5	0,90
Potenziare le politiche sociali e di coesione sociale	inserimento richieste utenti nel sistema INPS entro i termini richiesti dalla legge	100 %	100 %		5	0,90
Sviluppare Cultura e Turismo	numero giorni di apertura al pubblico per settimana	5	5		40	6,30
Migliorare l'accessibilità e lo standard dei servizi	Temporale aggiornamento	100 % 100 %	100 % 100 %		5	0,8

	immediato					
	percentual e del servizio non svolto	100 %	100 %			
Migliorare l'accessibilità e lo standard dei servizi	numero giorni di servizio assicurato/ numero giorni di apertura degli Uffici	100 %	100 %		10	1,60
Migliorare l'accessibilità e lo standard dei servizi	cura della redazione e della pubblicazi one degli atti consiliari	tempo medio 10 giorni dall'adozione	20 gg		5	0,1
Migliorare l'accessibilità e lo standard dei servizi	istituzione ed aggiornam ento annuale dell'albo	istituzione dell'albo entro il 31/12/2017	albo istituito		5	0,9
Migliorare l'accessibilità e lo standard dei servizi	percentual e caricament o dati	100 %	70 %		5	0,9
Migliorare l'accessibilità e lo standard dei servizi	Scansione della posta in entrata ed in uscita	Scansione del 100% dei protocolli impegnati	Scansione del 100% dei protocolli impegnati		30	4,90
migliorare la comunicazione interna ed esterna	verifica e controllo dell'effetti vo aggiornam ento del sito secondo le previsioni e le prescrizio ni del Piano Triennale	Redazione di n. 4 verbali di controllo trimestrali ed eventuale predisposizio ne di lettere di sollecito nei confronti degli inadempienti	La verifica ed il controllo è avvenuto mensilment e con segnalazion e di eventuali carenze, discrasie ed anomalie al Segretario Generale		40	5,30

	dell'Integrità e della Trasparenza		Responsabilità e della trasparenza			
Revisionare l'assetto organizzativo	rispetto dei termini di legge	trasmissione referti entro le scadenze di legge	Le scadenze di legge sono state osservate		25	4,00
Rafforzare le condizioni di legalità e sicurezza	grado di adempimento verificato dall'OIV in sede di verifica annuale	100%	con note prott. Nn. 11305 del 15 maggio 2018 e 11893 del 18 maggio 2018 il Nucleo di Valutazione - avente le competenze dell'OIV per l'attività di verifica - ha attestato la veridicità e l'attendibilità di quanto riportato nell'allegato 2 alla delibera ANAC 141/2018 rispetto a quanto pubblicato sul sito dell'amministrazione		20	3,2
					260	38,10

3) LE CAPACITA' MANAGERIALI (fino a 20 punti)

N	FATTORI DI VALUTAZIONE/INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Innovazione e propositività Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta	4	20 40 60 80 100	4

2	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	1	20 40 60 80 100	1
3	Gestione delle risorse umane Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati	2	20 40 60 80 100	2
4	Gestione economica ed organizzativa Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità	3	20 40 60 80 100	2
5	Autonomia Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori	2	20 40 60 80 100	2
6	Decisionalità Capacità di prendere decisioni tra più opzioni, valutando rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza	1	20 40 60 80 100	1
7	Tensione al risultato Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato	2	20 40 60 80 100	2
8	Flessibilità Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli della organizzazione e delle relazioni di lavoro	1	20 40 60 80 100	1
9	Attenzione alla qualità Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito	2	20 40 60 80 100	2
10	Collaborazione Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale	2	20 40 60 80 100	2
		20		20

4)LE COMPETENZE PROFESSIONALI (fino a 15 punti)

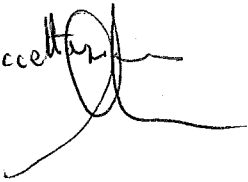
N	FATTORI DI VALUTAZIONE/INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Aggiornamento delle conoscenze Capacità di mantenere aggiornate le	5	20 40 60 80 100	5

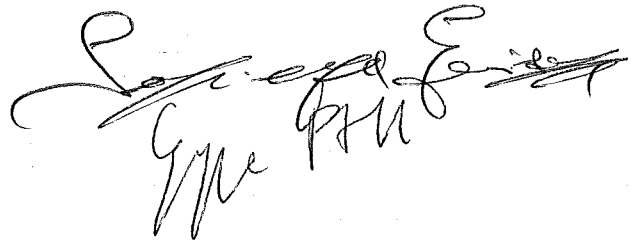
	conoscenze professionali				
2	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie	10	20	40	60
				80	10
			100		
		15			15
5) LA VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI				5	

TABELLA RIASSUNTIVA

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	15
PERFORMANCE INDIVIDUALE	38,10
CAPACITA' MANAGERIALI	20
COMPETENZE PROFESSIONALI	15
VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI	5
TOTALE	93,10

DOR. S. LEONARDI

Per accettare 


Gme PRU

**SCHEDA DI VALUTAZIONE
POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

Prot. N. 14366

(Pee)

1 GIU. 2018

1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 20 punti)

15

GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI: fino a 7 punti	7
OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO DELLA GESTIONE: fino a 6 punti	6
VALUTAZIONE DA PARTE DEGLI UTENTI: fino a 5 punti	0
AUTOVALUTAZIONE SULLA BASE DEL SISTEMA CAF: fino a 2 punti	5

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 40 punti)

Colonna 1 descrizione dell'obiettivo operativo	Colonna 2 parametro (a)	Colonna 3 target assegnato (b)	Colonna 4 target raggiunto ©	Colonna 5 note	Colonna 6 peso ponderale	Colonna 7 punteggio complessivo
Incremento della raccolta differenziata	Percentuale della frazione di rifiuti differenziati sul totale dei rifiuti prodotti (al netto della frazione umida)	60 %	30 % Vedi note	La raccolta differenziata avviene mediante il sistema della raccolta porta a porta presso le utenze domestiche e non domestiche. La superiore percentuale raggiunta, con esclusione della frazione umida, è strettamente legata sia alla produzione da parte dell'utenza in termini di quantità sia in termini di modalità esposizione errata. Per la modalità di esposizione errata si sono effettuate e si effettuano campagne di sensibilizzazioni ed informazioni all'utenza finalizzate al miglioramento della differenziazione delle frazioni merceologiche utilizzate	10	1,18
Tempestività nell'attività di supporto all'azione di programmazione ed esecuzione delle opere pubbliche	Assenza di rilievi	Assenza di rilievi	100 %		40	9,41
Efficientamento del servizio	Numero interventi/numero segnalazioni pervenute	100 %	100 %		55	12,94
Miglioramento del grado di manutenzione del patrimonio comunale (reteviuaria,	Numero manutenzioni svolte/numero segnalazioni	100%	100 %		40	9,41

immobili ed impianti, cimitero)	pervenute					
Sicurezza e controllo dell'ambiente	Numero di impianti di videosorveglianza realizzati/numero complessivo impianti progettati	100%	100%	-	25	5,88
					170	38,82

3) LE CAPACITA' MANAGERIALI (fino a 20 punti)

N	FATTORI DI VALUTAZIONE/INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Innovazione e propositività Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta	4	20 40 60 80 100	4
2	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	1	20 40 60 80 100	1
3	Gestione delle risorse umane Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati	2	20 40 60 80 100	2
4	Gestione economica ed organizzativa Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità	3	20 40 60 80 100	3
5	Autonomia Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori	2	20 40 60 80 100	2
6	Decisionalità Capacità di prendere decisioni tra più opzioni, valutando rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza	1	20 40 60 80 100	1
7	Tensione al risultato	2	20 40 60	2

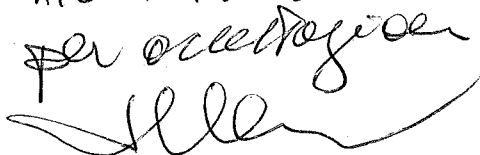
	Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato		80 100	
8	Flessibilità Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli della organizzazione e delle relazioni di lavoro	1	20 40 60 80 100	1
9	Attenzione alla qualità Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito	2	20 40 60 80 100	2
10	Collaborazione Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale	2	20 40 60 80 100	2
		20		20

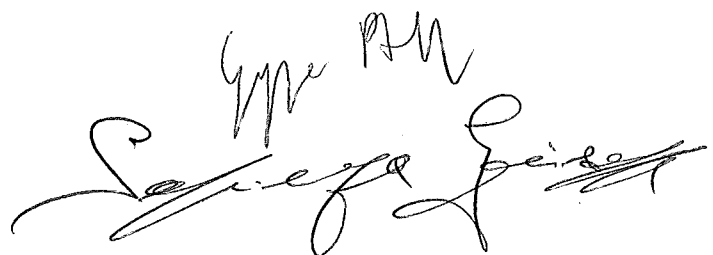
4) LE COMPETENZE PROFESSIONALI (fino a 15 punti)

N	FATTORI DI VALUTAZIONE/INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Aggiornamento delle conoscenze Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali	5	20 40 60 80 100	5
2	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie	10	20 40 60 80 100	10
		15		15
5) LA VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI			5	

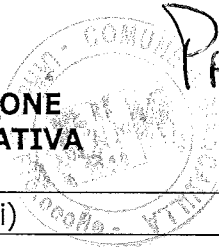
TABELLA RIASSUNTIVA

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	15
PERFORMANCE INDIVIDUALE	38,82
CAPACITA' MANAGERIALI	20
COMPETENZE PROFESSIONALI	15
VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI	5
TOTALE	93,82

ING. P. MANCINI
per accettazione




**SCHEDA DI VALUTAZIONE
POSIZIONE ORGANIZZATIVA**



Prot. N. 14366

(PEC) 1 GIU. 2018

1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 20 punti) 15

GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI: fino a 7 punti	7
OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO DELLA GESTIONE: fino a 6 punti	6
VALUTAZIONE DA PARTE DEGLI UTENTI: fino a 5 punti	0
AUTOVALUTAZIONE SULLA BASE DEL SISTEMA CAF: fino a 2 punti	2

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 40 punti)

Colonna 1 descrizione dell'obiettivo operativo	Colonna 2 parametro (a)	Colonna 3 target assegnato (b)	Colonna 4 target raggiunto ©	Colonna 5 note	Colonna 6 peso ponderale	Colonna 7 punteggio complessivo
Ottimizzazione delle procedure relative alle fasi della spesa finalizzata ad una riduzione dei tempi di emissione degli ordinativi di pagamento a beneficio degli utenti esterni	Tempi medio emissione mandato pagamento	5 gg	Vedi note	L'emissione dei mandati è soggetta alla disponibilità di cassa, il mancato raggiungimento dell'obiettivo non è imputabile all'ufficio	15	4
					15	4
Ottimizzazione delle procedure relative alle fasi dell'entrata finalizzata ad una riduzione dei tempi di emissione degli ordinativi d'incasso a beneficio degli utenti interni	Tempo medio emissione reversale d'incasso	5 gg	Vedi note	L'ufficio opera con un solo dipendente ed i sospesi emessi in un anno sono 4000 circa	10	2,1
Sperimentamento SIOPE+	Avvio sperimentazione	Adeguamento procedura all'invio dei nuovi codici SIOPE+	Si	Pronti per l'invio delle forme di pagamento con i nuovi codici +	10	3,1
Avvio sperimentazione	Dato 2016	Approvazione bilancio consolidato entro i termini fissati dalla legge	Si	Delibera C.C. n. 18	55	17,0
Attivazione del procedimento di controllo di gestione	Referto del controllo di gestione	Referto del CdG entro la scadenza del termine per l'approvazione del conto consuntivo 2016	100%	-	25	8

3) LE CAPACITA' MANAGERIALI (fino a 20 punti)

N	FATTORI DI VALUTAZIONE/INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Innovazione e propositività Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta	4	20 40 60 80 100	4
2	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	1	20 40 60 80 100	1
3	Gestione delle risorse umane Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati	2	20 40 60 80 100	2
4	Gestione economica ed organizzativa Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità	3	20 40 60 80 100	3
5	Autonomia Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori	2	20 40 60 80 100	2
6	Decisionalità Capacità di prendere decisioni tra più opzioni, valutando rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza	1	20 40 60 80 100	1
7	Tensione al risultato Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato	2	20 40 60 80 100	2
8	Flessibilità Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli della organizzazione e delle relazioni di lavoro	1	20 40 60 80 100	1
9	Attenzione alla qualità Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito	2	20 40 60 80 100	2

10	Collaborazione Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale	2	20 40 60 80 100	2
		20		20

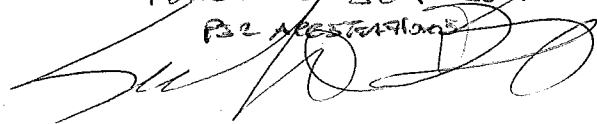
4) LE COMPETENZE PROFESSIONALI (fino a 15 punti)

N	FATTORI DI VALUTAZIONE/INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Aggiornamento delle conoscenze Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali	5	20 40 60 80 100	5
2	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie	10	20 40 60 80 100	10
		15		15
5) LA VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI			5	

TABELLA RIASSUNTIVA

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	15
PERFORMANCE INDIVIDUALE	38,20
CAPACITA' MANAGERIALI	20
COMPETENZE PROFESSIONALI	15
VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI	5
TOTALE	93,2

VAG. D. SCARLATA
P.2. ALBERTINI



VAG. D. SCARLATA
