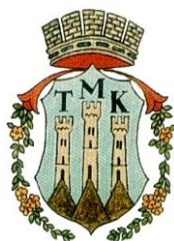


Allegato A) alla delibera della Giunta comunale n.79 del 10/12/2020



COMUNE DI GIOIA DEI MARSI

PROVINCIA DELL'AQUILA

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

ESERCIZIO 2019

(ai sensi dell'art. 10, comma 1, lett. b, del D.Lgs 150/2009 e ss.mm.ii.)

Introduzione

Con la presente Relazione vengono sinteticamente illustrati a tutti i portatori di interesse i risultati gestionali conseguiti dalle unità organizzative del Comune di Gioia dei Marsi rispetto a quanto previsto nel Piano dettagliato degli obiettivi e della performance per l'anno 2019. Tale rendicontazione completa il ciclo di gestione della performance annuale.

La struttura della Relazione, nel rispetto dell'autonomia che è riconosciuta agli enti locali territoriali in merito alla predisposizione dei documenti concernenti la performance, si ispira alle disposizioni contenute nell'art. 10, comma 1, lett. b), del D. Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii., nonché alle Linee guida adottate dall'ANCI e alle indicazioni operative contenute nella deliberazione n. 5/2012 di CIVIT (oggi ANAC).

In particolare, l'art. 10 comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 150/2009, nel testo modificato dal D.Lgs. n. 74/2017, prevede che annualmente venga redatto un documento, denominato "Relazione sulla performance", validato dall'organismo di valutazione e approvato dall'organo di indirizzo politico-amministrativo che evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati, con rilevazione degli eventuali scostamenti. E' opportuno precisare che l'art. 16, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009, modificato dal D.Lgs. n. 74/2017, prevede che gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5, comma 2, e negli artt. 7, 9 e 15, comma 1, escludendo pertanto il riferimento diretto all'art. 10. Il suddetto articolo precisa altresì che, per l'attuazione delle restanti disposizioni del decreto, si procede tramite accordo da sottoscrivere ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. n. 281/1997 in sede di Conferenza unificata. Accordo che, al momento, non risulta ancora definito.

Il ciclo di gestione della performance previsto dal D.Lgs. n. 150/2009 stabilisce che lo stesso trovi sviluppo attraverso:

- l'individuazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei risultati attesi e degli indicatori;
- il collegamento tra obiettivi e individuazione delle risorse;
- il monitoraggio in corso di esercizio del percorso di performance per l'attivazione di eventuali interventi correttivi;
- la misurazione e la valutazione della performance individuale e organizzativa;
- l'utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati ottenuti a consuntivo agli organi di indirizzo politico - amministrativo, nonché ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Con la presente Relazione sulla performance, quindi, si intende rendicontare, con riguardo all'anno 2019, l'insieme degli obiettivi operativi ritenuti strategici dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e i risultati conseguiti, portando così a compimento il ciclo di gestione della performance.

Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini

Il documento si struttura in due parti: nella prima si analizzano alcuni aspetti essenziali di organizzazione del lavoro e gestione che riguardano i singoli settori in cui si articola la struttura burocratica comunale; nella seconda, invece, si analizzano comparativamente i risultati conseguiti dalle singole unità organizzative e dal personale in esse incardinato rispetto agli obiettivi operativi assegnati.

L'Ente, che amministra una comunità di 1.740 residenti circa (dati riferiti al 2019), sotto il profilo organizzativo è strutturato in quattro Aree, articolate, ciascuna, in Servizi e Uffici.

In particolare, la macrostruttura organizzativa è così articolata:

- Segretario comunale (attualmente in regime di convenzione con il Comune di Pescasseroli)
- Area Amministrativa
- Area Economico-Finanziaria
- Area Tecnica e Tecnico - Manutentiva
- Area Vigilanza - Polizia Locale.

Le Aree, come sopra indicate, si articolano nei seguenti Servizi e Uffici:

- Area Amministrativa: Servizio Affari Generali; Ufficio Servizi Demografici; Servizio Tributi; Ufficio Tributi ed Economato; Servizi alla Persona; Ufficio Attività Culturali; Ufficio Pubblica Istruzione e Servizi Sociali;
- Area Economico-Finanziaria: Servizio Ragioneria; Ufficio Affari Economici del Personale;
- Area Tecnica e Tecnico-Manutentiva: Servizio Ambiente e Territorio; Ufficio Lavori Pubblici; Ufficio Edilizia Privata, Urbanistica e Tutela Ambientale; Ufficio Prevenzione, Protezione e Manutenzione;
- Area Vigilanza - Polizia Locale: Servizio di Polizia Municipale; Ufficio di Pubblica Sicurezza e Polizia Amministrativa; Ufficio di Commercio e Pubblici Esercizi.

Le funzioni amministrative di competenza di ciascuna Area sono dettagliatamente indicate nel funzionigramma allegato al Regolamento degli uffici e dei servizi, al quale si rinvia.

Ciascuna delle Aree sopra indicate è retta da un responsabile, titolare di posizione organizzativa, che esercita le funzioni di cui all'art. 107 del D. Lgs. n. 267/2000. I ruoli di responsabilità apicale sono stati assegnati con appositi decreti sindacali. Dei quattro titolari di posizione organizzativa, tre sono dipendenti a tempo indeterminato, mentre uno di essi è assegnatario di incarico a tempo determinato ex art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000.

La pianta organica è definita nei seguenti prospetti:

AREA FUNZIONALE	CATEGORIE						TOTALE POSTI IN ORGANICO
	A	B	B3	C	D	D3	
AREA AMMINISTRATIVA		1	1		1		3

PROFILI DELL'AREA AMMINISTRATIVA	CATEGORIE
N. 1 SPECIALISTA ATTIVITA' AMMINISTRATIVA	D1
N. 1 ESECUTORE AMMINISTRATIVO	B1
N. 1 COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	B3

AREA FUNZIONALE	CATEGORIE						TOTALE POSTI IN ORGANICO
	A	B	B3	C	D	D3	
AREA ECONOMICO FINANZIARIA		1			1		2

PROFILI DELL'AREA ECONOMICO FINANZIARIA	CATEGORIE
N. 1 SPECIALISTA ATTIVITA' CONTABILE	D1
N. 1 ESECUTORE CONTABILE	B1

AREA FUNZIONALE	CATEGORIE						TOTALE POSTI IN ORGANICO
	A	B	B3	C	D	D3	
AREA TECNICA E TECNICO MANUTENTIVA	3	1			1		5

PROFILI DELL'AREA TECNICA E TECNICO - MANUTENTIVA	CATEGORIE
N. 1 SPECIALISTA ATTIVITA' TECNICHE	D1
N. 1. AUTISTA SCUOLABUS	B1
N. 3 OPERAI	A

AREA FUNZIONALE	CATEGORIE						TOTALE POSTI IN ORGANICO
	A	B	B3	C	D	D3	
AREA VIGILANZA				1	1		2

PROFILI DELL'AREA VIGILANZA	CATEGORIE
N. 1 SPECIALISTA ATTIVITA' VIGILANZA	D1
N. 1 ISTRUTTORE DI VIGILANZA	C1

Obiettivi settoriali di gestione

Con delibera della Giunta comunale n. 75 del 3/10/2019, a ciascuna delle suddette Aree sono stati assegnati specifici obiettivi operativi per l'esercizio 2019, il cui perseguimento è stato ritenuto di carattere strategico.

A seguire vengono illustrati gli obiettivi assegnati e i risultati conseguiti. Questa parte della Relazione evidenzia anzitutto, per ciascuna Area, alcuni aspetti che riguardano:

- il rapporto tra dotazione organica e carichi di lavoro;
- la sintesi sull'organizzazione gestionale;
- le considerazioni generali sulla gestione;
- eventuali dati di *customer satisfaction*.

Successivamente, vengono riportate le schede dettagliate di valutazione, comprensive degli obiettivi assegnati e dei risultati, sia attesi che conseguiti.

Area Amministrativa

1. *Rapporto dotazione organica/carichi di lavoro.* Si segnala preliminarmente che il personale incardinato in tale Area è in linea con la dotazione organica prevista dall'Ente. Ciò nonostante, per le ragioni di seguito indicate, la struttura organizzativa ha dovuto fare fronte a un impegno supplementare in ragione dell'aumento dei carichi di lavoro.
2. *Sintesi sull'organizzazione gestionale.* L'aumento dei carichi di lavoro che ha gravato sull'Area ha riguardato in particolare:
 - la gestione istruttoria, esecutiva e di controllo dei procedimenti e degli atti concernenti i servizi al cittadino (assistenza nel disbrigo delle pratiche amministrative dei bonus gas ed energia, servizio mensa, trasporto scolastico);
 - la gestione degli adempimenti amministrativi per lo svolgimento delle attività culturali e ricreative e dei rapporti con le associazioni locali;
 - l'aggiornamento dell'anagrafica e delle misure di sicurezza a tutela dei dati personali.
3. *Considerazioni generali sulla gestione.* Nonostante il carico di lavoro, è stato centrato l'obiettivo di garantire il mantenimento quali/quantitativo dei servizi ordinariamente resi all'utenza, e ciò anche in relazione a quegli adempimenti di supporto trasversalmente funzionali alle altre unità organizzative dell'Ente. I risultati attesi che attengono all'esercizio delle funzioni decentrate possono essere ritenuti soddisfacenti in termini di efficace e corretta gestione.
4. *Customer satisfaction.* Non sono pervenuti formali rilievi da parte dell'utenza in ordine alla gestione dei servizi che fanno capo all'Area.

Area Economico - Finanziaria

1. *Dotazione organica.* Il personale di tale Area è in linea con la dotazione organica prevista dall'Ente. Ciò nonostante, per le ragioni di seguito indicate, la struttura organizzativa ha dovuto fare fronte a un progressivo aumento e diversificazione dei carichi di lavoro, così come ormai costantemente si verifica da alcuni anni a questa parte.
2. *Sintesi sull'organizzazione gestionale.* L'aumento dei carichi di lavoro, sia ordinari che straordinari, che ha gravato sull'attività gestionale dell'Area Economico - Finanziaria è da ricondurre in particolare:
 - all'incremento degli adempimenti riguardanti le attività finanziarie ordinarie;
 - all'aumento dei vincoli normativi, che incidono in particolare sulla riduzione di talune tipologie di spesa;
 - ai nuovi adempimenti connessi con l'attuazione del federalismo fiscale e alla nuova contabilità;
 - all'adozione di nuovi schemi di bilancio e di rendiconto;
 - all'affiancamento della contabilità economico patrimoniale alla contabilità finanziaria;
 - alla continua evoluzione legislativa in materia di tasse e imposte comunali che rende particolarmente difficile e delicata l'attività di accertamento e riscossione dei tributi comunali.

Con riferimento agli obiettivi gestionali previsti per il corrente esercizio, occorre osservare che essi, nonostante i fattori di potenziale criticità sopra richiamati, sono stati raggiunti nei termini attesi. Tra gli obiettivi assegnati ritenuti strategici per il corrente esercizio, si evidenziano in particolare:

 - il recupero dell'evasione fiscale;
 - la rinegoziazione dei mutui Mef.
3. *Considerazioni generali sulla gestione.* La fluttuante disciplina normativa di questi ultimi anni in materia di contabilità e tributi ha generato non poche difficoltà di interpretazione e, nella pratica amministrativa, ha finito anche, in questo come in molti altri piccoli comuni, con l'ostacolare una lineare programmazione dell'attività. I nuovi, diversi e talora mutevoli obblighi normativi introdotti negli ultimi anni hanno dunque comportato, anche nell'esercizio in esame, un impegno supplementare e uno sforzo di aggiornamento professionale da parte del personale. Pur a fronte di tali criticità, l'impegno del personale ha consentito comunque di raggiungere i risultati attesi.
4. *Customer satisfaction.* Non sono pervenuti formali rilievi da parte dell'utenza in ordine alla gestione dei servizi che fanno capo all'Area.

Area Tecnica e Tecnico - Manutentiva

1. *Dotazione organica.* Il personale di quest'Area è sottodimensionata rispetto al fabbisogno. La gestione tecnico-amministrativa è assolta unicamente dall'apicale di struttura, cui compete anche la responsabilità, in regime di convenzione con il comune di Lecce nei Marsi, della Centrale Unica di Committenza.

2. *Sintesi sull'organizzazione gestionale.* Con riferimento agli obiettivi gestionali previsti per il corrente esercizio è dato osservare che essi sono stati raggiunti nei termini attesi.

Tali obiettivi hanno in particolare riguardato:

- i lavori di bonifica da sostanze contenenti amianto di una struttura sita in Casali d'Aschi;
- la progettazione di fattibilità tecnica ed economica dei loculi per tumulazione e di ossari cimiteriali;
- l'assegnazione di nuove edicole funerarie;
- la demolizione e la ricostruzione di un muro di contenimento nel tratto di via San Giorgio, in frazione Casali d'Aschi;
- la riqualificazione delle aree pubbliche non ricomprese nella esternalizzazione del servizio di manutenzione del verde;
- la rimozione di abbandoni e di depositi incontrollati di rifiuti presso la località denominata San Venanzio.

3. *Considerazioni generali sulla gestione.* Nonostante il sottodimensionamento dell'organico e l'usuale carico di lavoro, può affermarsi che l'obiettivo di garantire l'implementazione di quanto previsto negli atti di programmazione settoriale è stato centrato.

4. *Customer satisfaction.* Non sono pervenuti formali rilievi da parte dell'utenza in ordine alla gestione dei servizi che fanno capo all'Area.

Area Vigilanza (Polizia Locale)

1. *Dotazione organica.* Il personale di tale Area è in linea con la dotazione organica prevista dall'Ente.
2. *Sintesi sull'organizzazione gestionale.* In aggiunta all'attività ordinaria d'ufficio, la struttura della Polizia Locale è stata in particolare impegnata nel perseguire i seguenti obiettivi ritenuti strategici dall'organo di indirizzo politico-amministrativo:
 - pianificazione degli interventi di prevenzione degli incendi di prossimità;
 - interventi di potenziamento della sicurezza urbana, in specie con l'ulteriore implementazione del sistema di videosorveglianza;
 - aggiornamento del Piano di emergenza comunale di protezione civile;
 - incontri mirati, in specie nelle scuole locali, destinati a diffondere nei giovani la cultura della legalità e la tutela dell'ambiente.
3. *Considerazioni generali sulla gestione.* Gli obiettivi sono stati tutti centrati secondo il risultato atteso.
4. *Customer satisfaction.* Non sono pervenuti formali rilievi da parte dell'utenza in ordine alla gestione dei servizi che fanno capo all'Area.

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

SCHEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE RESPONSABILE DI STRUTTURA

P.O. CLAUDIO CONTESTABILE	AREA AMMINISTRATIVA
Categoria D1	

PRESTAZIONI RELATIVE AGLI AMBITI DI RESPONSABILITA' DELLA STRUTTURA ED EFFICACIA PERSONALE SUL LAVORO

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coefficiente di moltiplicazione	Punteggio
Competenza professionale. Possesso delle competenze tecniche (supportate anche dalla partecipazione a corsi di formazione, aggiornamento o seminari di studio e convegni) per il coordinamento di procedimenti complessi. Competenza nell'assistenza agli organi di direzione politica.	0, 1, 2, 3, 4	3	12
Autonomia e propositività. Capacità autonoma di progettazione, innovazione e miglioramento dei servizi e delle procedure. Capacità di individuare e superare le criticità. Formulazione agli organi di direzione politica di formali proposte per il miglioramento dei servizi.	0, 1, 2, 3, 4	3	12
Gestione delle risorse. Efficienza ed economicità nella gestione delle risorse umane e finanziarie assegnate.	0, 1, 2, 3, 4	3	12
Relazioni interne. Spirito di servizio e attitudine ad assumersi responsabilità. Correttezza, integrità e, tenuto conto del ruolo e delle competenze attribuite, comportamento collaborativo nel rapporto con gli organi di direzione politica, il segretario comunale e i responsabili delle altre strutture. Capacità di direzione e coordinamento del personale assegnato, nonché capacità di valutazione di detto personale dimostrata attraverso una significativa differenziazione dei giudizi. Capacità di distribuire in modo equilibrato i carichi di	0, 1, 2, 3, 4	2	8

lavoro tra il personale della struttura di riferimento.			
Relazioni esterne. Capacità di instaurare un corretto rapporto con i cittadini attraverso anche la comprensione delle loro esigenze e l'appropriata interpretazione delle loro lecite richieste. Capacità di indirizzare la struttura di riferimento a instaurare corrette relazioni con l'utenza, migliorando anche la comunicazione e i comportamenti di interazione personale.	0, 1, 2, 3, 4	2	8
Contributo alla performance della struttura. Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura.	0, 1, 2, 3, 4	2	8
TOTALE PUNTEGGIO			60

Valori di valutazione:	insufficiente	pari a 0 punti
	mediocre	pari a 1 punto
	sufficiente	pari a 2 punti
	buono	pari a 3 punti
	ottimo	pari a 4 punti

Osservazioni del valutatore

Anche nel corso dell'esercizio 2019, l'operatività del dipendente apicale Claudio Contestabile è stata di ottimo livello, con riferimento a tutti gli indicatori di valutazione della performance individuale riportati nella sopra indicata tabella. In particolare, il responsabile della struttura, con competenza professionale e autonomia gestionale, ha adempiuto a tutte le incombenze che sono proprie della posizione rivestita. La capacità di relazione con l'utenza è stata di buon livello, così come la capacità di comprenderne le esigenze e di risolverne i problemi, nel rispetto delle regole. Per quanto riguarda le relazioni interne, l'apicale della struttura ha sempre assunto un comportamento collaborativo con gli organi di direzione politica, con il segretario comunale e gli apicali delle altre strutture. Ha altresì contribuito in maniera determinante al raggiungimento dei livelli complessivi di performance dell'unità organizzativa di riferimento, sapendo ben gestire il personale della struttura, anche con l'assegnazione di equilibrati carichi di lavoro.

SISTEMA PREMIANTE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE:

da 0 a 13 punti = 0% della retribuzione di risultato destinata alla performance individuale
da 14 a 27 punti = 25% della retribuzione di risultato destinata alla performance individuale
da 28 a 39 punti = 50% della retribuzione di risultato destinata alla performance individuale
da 40 a 51 punti = 75% della retribuzione di risultato destinata alla performance individuale
da 52 a 60 punti = 100% della retribuzione di risultato destinata alla performance individuale

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA RESPONSABILE DI STRUTTURA

CLAUDIO CONTESTABILE	AREA AMMINISTRATIVA
Categoria D1	
OBIETTIVO n. 1: trasparenza dell'attività amministrativa. Implementazione degli adempimenti di legge in materia di pubblicazione degli atti e dei dati di competenza dell'Area	
FINALITÀ: implementazione del D.lgs. 33/2013 (obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni delle Pubbliche Amministrazioni)	
ATTIVITÀ: aggiornamento, integrazione e revisione delle pubblicazioni sul sito web istituzionale dell'Ente, in sezione Amministrazione trasparente, degli atti e dei dati di competenza dell'Area, come indicati nell' Elenco degli obblighi di pubblicazione di cui all'allegato B della deliberazione di G.C. n. 9 del 31.01.2019	
INDICATORI DI RISULTATO ATTESI: 1. <i>tempistica</i> : secondo le previsioni del sopra citato allegato 2. <i>qualità e quantità</i> : rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti	

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coefficiente di moltiplicazione	Punteggio
Incidenza delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività	0,1,2,3,4	1	4
Grado di raggiungimento degli obiettivi specifici (piani, programmi, progetti) assegnati, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti e del previsto impiego di risorse	0,1,2,3,4	3	12
Livello di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi	0,1,2,3,4	1	4
Modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione, delle competenze professionali e della capacità di raggiungere gli obiettivi ordinari della struttura	0,1,2,3,4	1	4
Sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni pubbliche	0,1,2,3,4	1	4
Efficienza nell'impiego delle risorse (umane, finanziarie e strumentali), contenimento e riduzione dei costi, ottimizzazione dei tempi riguardanti i procedimenti amministrativi	0,1,2,3,4	1	4
Quantità e qualità delle prestazioni e dei servizi erogati	0,1,2,3,4	1	4
Raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità	0,1,2,3,4	1	4
TOTALE PUNTEGGIO			40

Valori di valutazione:

insufficiente	pari a 0 punti
mediocre	pari a 1 punto
sufficiente	pari a 2 punti
buono	pari a 3 punti
ottimo	pari a 4 punti

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
RESPONSABILE DI STRUTTURA**

CLAUDIO CONTESTABILE	AREA AMMINISTRATIVA
Categoria D1	
OBIETTIVO n. 2: servizi al cittadino	
FINALITÀ: assistenza al cittadino nel disbrigo delle pratiche amministrative concernenti bonus gas e bonus energia	
ATTIVITÀ: come sopra	
AZIONI INTERMEDIE NECESSARIE PER IL RAFFIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO: a) assistenza al cittadino nel disbrigo delle pratiche amministrative concernenti bonus gas e bonus energia tramite predisposizione di apposita modulistica adeguata alle esigenze del cittadino e alle sue condizioni economiche e di salute b) controlli e verifiche sulle istanze presentate c) stampa e consegna delle ricevute di avvenuto inserimento della pratica nel sistema SGATE	

IINDICATORI DI RISULTATO ATTESI:

1. *tempistica*: entro il 31 dicembre 2019
2. *qualità*: immediatezza della gestione di ogni singola pratica
3. *quantità*: nella misura prevista

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coefficiente di moltiplicazione	Punteggio
Incidenza delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività	0,1,2,3,4	1	4
Grado di raggiungimento degli obiettivi specifici (piani, programmi, progetti) assegnati, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti e del previsto impiego di risorse	0,1,2,3,4	3	12
Livello di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi	0,1,2,3,4	1	4
Modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione, delle competenze professionali e della capacità di raggiungere gli obiettivi ordinari della struttura	0,1,2,3,4	1	4
Sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni pubbliche	0,1,2,3,4	1	4
Efficienza nell'impiego delle risorse (umane, finanziarie e strumentali), contenimento e riduzione dei costi, ottimizzazione dei tempi riguardanti i procedimenti amministrativi	0,1,2,3,4	1	4
Quantità e qualità delle prestazioni e dei servizi erogati	0,1,2,3,4	1	4
Raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità	0,1,2,3,4	1	4
TOTALE PUNTEGGIO			40

Valori di valutazione:

insufficiente
mediocre
sufficiente
buono
ottimo

pari a 0 punti
pari a 1 punto
pari a 2 punti
pari a 3 punti
pari a 4 punti

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
RESPONSABILE DI STRUTTURA**

CLAUDIO CONTESTABILE	AREA AMMINISTRATIVA
Categoria D1	
OBIETTIVO n. 3 : rapporti con le associazioni	
FINALITÀ: gestione dei rapporti con gli enti associativi presenti nel territorio comunale al fine anche di garantire l'erogazione di contributi per il perseguimento delle loro finalità statutarie	
ATTIVITÀ: l'obiettivo viene perseguito e attuato attraverso l'istruzione e l'erogazione di contributi alle associazioni, tra cui le pro loco, che hanno organizzato eventi culturali e manifestazioni sportive, nonché iniziative a sostegno del turismo locale	
AZIONI INTERMEDIE NECESSARIE PER IL RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO: 1. aggiornamento dell'elenco degli enti associativi presenti nel territorio comunale e verifica della sussistenza dei necessari requisiti previsti nel Regolamento comunale per l'istituzione dell'Albo delle Associazioni e altre organizzazioni senza scopo di lucro; 2. creazione di un fascicolo per l'archiviazione della documentazione probatoria riguardante gli enti associativi; 3. predisposizione di tutti gli adempimenti amministrativi per lo svolgimento delle attività culturali e ricreative che si svolgono durante l'anno nel territorio comunale.	
INDICATORI DI RISULTATO ATTESI: 1. <i>tempistica</i> : nei termini programmati 2. <i>qualità</i> : miglioramento degli adempimenti amministrativi connessi ai rapporti con gli enti associativi 3. <i>quantità</i> : sono state realizzate tutte le azioni previste	

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coefficiente di moltiplicazione	Punteggio
Incidenza delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività	0,1,2,3,4	1	4
Grado di raggiungimento degli obiettivi specifici (piani, programmi, progetti) assegnati, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti e del previsto impiego di risorse	0,1,2,3,4	3	12
Livello di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi	0,1,2,3,4	1	4
Modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione, delle competenze professionali e della capacità di raggiungere gli obiettivi ordinari della struttura	0,1,2,3,4	1	4
Sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni pubbliche	0,1,2,3,4	1	4
Efficienza nell'impiego delle risorse (umane, finanziarie e strumentali), contenimento e riduzione dei costi, ottimizzazione dei tempi riguardanti i procedimenti amministrativi	0,1,2,3,4	1	4
Quantità e qualità delle prestazioni e dei servizi erogati	0,1,2,3,4	1	4
Raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità	0,1,2,3,4	1	4
TOTALE PUNTEGGIO			40

Valori di valutazione:

insufficiente	pari a 0 punti
mediocre	pari a 1 punto
sufficiente	pari a 2 punti
buono	pari a 3 punti
ottimo	pari a 4 punti

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
RESPONSABILE DI STRUTTURA**

CLAUDIO CONTESTABILE	AREA AMMINISTRATIVA
Categoria D1	
Con la collaborazione della dipendente GIULIA SIMONETTI (v. relativa scheda di valutazione dei dipendenti non apicali)	
OBIETTIVO n. 4: servizi al cittadino	
FINALITÀ: <ol style="list-style-type: none">1. attività di informazione al cittadino;2. anagrafica esibenti protocollo;3. consegna buoni pasto con relativa gestione degli stessi;4. sostituzione del titolare dell'Ufficio notifiche.	
ATTIVITÀ: <ol style="list-style-type: none">1. interventi per migliorare la comunicazione tra il Comune la cittadinanza (in particolare attraverso informazioni esaustive e comprensibili da parte di tutti i cittadini interessati);2. ripulitura dell'anagrafica dei mittenti e/o dei destinatari inseriti nel programma del protocollo in maniera errata; associazione a ciascun esibente e/o destinatario di un sol codice da utilizzare nella protocollazione dei documenti in arrivo e in partenza;3. consegna dei buoni mensa con registrazione degli stessi;4. sostituzione del titolare dell'Ufficio notifiche.	
INDICATORI DI RISULTATO ATTESI: <ol style="list-style-type: none">1. <i>tempistica</i>: entro il termine previsto2. <i>qualità</i> : facilitare una corretta informazione ai cittadini, in particolare con riferimento ai servizi sociali3. <i>quantità</i>: in relazione alle richieste pervenute	

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coefficiente di moltiplicazione	Punteggio
Incidenza delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività	0,1,2,3,4	1	4
Grado di raggiungimento degli obiettivi specifici (piani, programmi, progetti) assegnati, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti e del previsto impiego di risorse	0,1,2,3,4	3	12
Livello di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi	0,1,2,3,4	1	4
Modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione, delle competenze professionali e della capacità di raggiungere gli obiettivi ordinari della struttura	0,1,2,3,4	1	4
Sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni pubbliche	0,1,2,3,4	1	4
Efficienza nell'impiego delle risorse (umane, finanziarie e strumentali), contenimento e riduzione dei costi, ottimizzazione dei tempi riguardanti i procedimenti amministrativi	0,1,2,3,4	1	4
Quantità e qualità delle prestazioni e dei servizi erogati	0,1,2,3,4	1	4
Raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità	0,1,2,3,4	1	4
TOTALE PUNTEGGIO			40

Valori di valutazione:

insufficiente
mediocre
sufficiente
buono
ottimo

pari a 0 punti
pari a 1 punto
pari a 2 punti
pari a 3 punti
pari a 4 punti

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
RESPONSABILE DI STRUTTURA**

CLAUDIO CONTESTABILE	AREA AMMINISTRATIVA
Categoria D1	
Con la collaborazione del dipendente ANGELO DI STEFANO (v. relativa scheda di valutazione dei dipendenti non apicali)	
OBIETTIVO n. 5: - servizi al cittadino, in particolare ai fruitori del servizio di scuolabus - piccole manutenzioni	
FINALITÀ: 1 assistenza ai bambini e alle famiglie che usufruiscono del servizio scuolabus; 2. affissione di manifesti; 3. piccole manutenzioni negli edifici comunali.	
ATTIVITÀ: 1 costante assistenza agli alunni che usufruiscono del servizio scuolabus; 2. gestione del servizio di affissione di manifesti e locandine negli spazi a ciò destinati e negli esercizi commerciali presenti nel territorio comunale; 3. piccola manutenzione ordinaria degli edifici comunali.	
INDICATORI DI RISULTATO ATTESI: 1. <i>tempistica</i> : termine entro il 31.12.2019 2. <i>qualità</i> : massima disponibilità a svolgere i compiti assegnati, assicurando particolare attenzione nel servizio di assistenza agli alunni delle scuole di Gioia dei Marsi che usufruiscono del servizio di scuolabus 3. <i>quantità</i> : evasione completa delle attività e dei servizi richiesti	

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coefficiente di moltiplicazione	Punteggio
Incidenza delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività	0,1,2,3,4	1	4
Grado di raggiungimento degli obiettivi specifici (piani, programmi, progetti) assegnati, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti e del previsto impiego di risorse	0,1,2,3,4	3	12
Livello di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi	0,1,2,3,4	1	4
Modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione, delle competenze professionali e della capacità di raggiungere gli obiettivi ordinari della struttura	0,1,2,3,4	1	4
Sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni pubbliche	0,1,2,3,4	1	4
Efficienza nell'impiego delle risorse (umane, finanziarie e strumentali), contenimento e riduzione dei costi, ottimizzazione dei tempi riguardanti i procedimenti amministrativi	0,1,2,3,4	1	4
Quantità e qualità delle prestazioni e dei servizi erogati	0,1,2,3,4	1	4
Raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità	0,1,2,3,4	1	4
TOTALE PUNTEGGIO			40

Valori di valutazione:

insufficiente	pari a 0 punti
mediocre	pari a 1 punto
sufficiente	pari a 2 punti
buono	pari a 3 punti
ottimo	pari a 4 punti

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
RESPONSABILE DI STRUTTURA**

CLAUDIO CONTESTABILE	AREA AMMINISTRATIVA
Categoria D1	
Con la collaborazione del dipendente FABRIZIO GIANNANTONI (v. relativa scheda di valutazione del personale non apicale)	
<p>OBIETTIVO n. 6: attività di collaborazione con l'Ufficio Tecnico e sostituzione del personale dell' Ufficio Protocollo e dell'Ufficio Anagrafe e Stato Civile in assenza dei titolari.</p>	
<p>FINALITÀ:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.collaborazione con l'Ufficio Tecnico per la predisposizione di atti inerenti gli acquisti per il funzionamento delle attività esterne del Comune; 2. sostituzione personale degli Uffici Protocollo, Anagrafe e Stato civile; 3.corretto utilizzo dei mezzi in uso del Comune. 	
<p>ATTIVITÀ:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. predisposizione della modulistica adeguata alle diverse tipologia di mezzi meccanici; 2. consegna delle schede agli autisti dei mezzi e relativa registrazione degli scontrini in appositi registri; 3. controllo degli scontrini e delle schede carburante; 4. sostituzione del personale assente degli Uffici Protocollo, Anagrafe e Stato civile; 5. predisposizione e controllo dei buoni acquisto di materiale utile ai dipendenti che svolgono attività esterna per le piccole manutenzioni. 	
<p>INDICATORI DI RISULTATO ATTESI:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>tempistica</i>: nei termini previsti 2. <i>qualità</i>: miglioramento degli adempimenti amministrativi connessi ai rapporti con i fornitori esterni 3. <i>quantità</i>: attività riferita a 9 automezzi 	

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coefficiente di moltiplicazione	Punteggio
Incidenza delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività	0,1,2,3,4	1	4
Grado di raggiungimento degli obiettivi specifici (piani, programmi, progetti) assegnati, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti e del previsto impiego di risorse	0,1,2,3,4	3	12
Livello di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi	0,1,2,3,4	1	4
Modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione, delle competenze professionali e della capacità di raggiungere gli obiettivi ordinari della struttura	0,1,2,3,4	1	4
Sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni pubbliche	0,1,2,3,4	1	4
Efficienza nell'impiego delle risorse (umane, finanziarie e strumentali), contenimento e riduzione dei costi, ottimizzazione dei tempi riguardanti i procedimenti amministrativi	0,1,2,3,4	1	4
Quantità e qualità delle prestazioni e dei servizi erogati	0,1,2,3,4	1	4
Raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità	0,1,2,3,4	1	4
TOTALE PUNTEGGIO			40

Valori di valutazione:

insufficiente	pari a 0 punti
mediocre	pari a 1 punto
sufficiente	pari a 2 punti
buono	pari a 3 punti
ottimo	pari a 4 punti

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
RESPONSABILE DI STRUTTURA**

CLAUDIO CONTESTABILE	AREA AMMINISTRATIVA
Categoria D1	
Con la collaborazione del dipendente VINCENZO DI NICOLA (v. scheda di valutazione del personale non apicale)	
OBIETTIVO n. 7 : gestione del sistema Halley	
FINALITÀ : sovrintendenza dell'operato dei tecnici di Halley Informatica sugli interventi di manutenzione hardware e software.	
INDICATORI DI RISULTATO ATTESI: 1. <i>tempistica</i> :entro il termine previsto 2. <i>qualità</i> : ottimale gestione del sistema Halley con la possibilità di ridurre al minimo l'interruzione del servizio 3. <i>quantità</i> : diversi interventi con relativi aggiornamenti dei software	

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coefficiente di moltiplicazione	Punteggio
Incidenza delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività	0,1,2,3,4	1	4
Grado di raggiungimento degli obiettivi specifici (piani, programmi, progetti) assegnati, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti e del previsto impiego di risorse	0,1,2,3,4	3	12
Livello di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi	0,1,2,3,4	1	4
Modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione, delle competenze professionali e della capacità di raggiungere gli obiettivi ordinari della struttura	0,1,2,3,4	1	4
Sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni pubbliche	0,1,2,3,4	1	4
Efficienza nell'impiego delle risorse (umane, finanziarie e strumentali), contenimento e riduzione dei costi, ottimizzazione dei tempi riguardanti i procedimenti amministrativi	0,1,2,3,4	1	4
Quantità e qualità delle prestazioni e dei servizi erogati	0,1,2,3,4	1	4
Raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità	0,1,2,3,4	1	4
TOTALE PUNTEGGIO			40

Valori di valutazione:

insufficiente	pari a 0 punti
mediocre	pari a 1 punto
sufficiente	pari a 2 punti
buono	pari a 3 punti
ottimo	pari a 4 punti

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
RESPONSABILE DI STRUTTURA**

CLAUDIO CONTESTABILE	AREA AMMINISTRATIVA
Categoria D1	
Con la collaborazione del dipendente VINCENZO DI NICOLA (v. relativa scheda di valutazione del personale non apicale)	
OBIETTIVO n. 8 : documento programmatico sulla sicurezza.	
FINALITÀ : assicurare le misure di sicurezza per il trattamento dei dati personali (delibera di G.C. n. 23 del 29.03.2011)	
ATTIVITÀ : implementazione del sistema di sicurezza, di controllo del server e dei dati in esso contenuti	
AZIONI INTERMEDIE NECESSARIE PER IL RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO: <ol style="list-style-type: none">1. funzionamento della rete, comprese le apparecchiature di protezione;2. monitoraggio dello stato dei sistemi con particolare riguardo all'aspetto della sicurezza;3. gestione delle password di root e di amministratore di sistema;4. installazione della procedura di disattivazione dei codici identificativi personali (User-Id) nel caso di perdita della qualità di accesso al personal computer, oppure nel caso di mancato utilizzo del codice per oltre 6 mesi.	
INDICATORI DI RISULTATO ATTESI: <ol style="list-style-type: none">1. <i>tempistica</i>: entro i termini previsti;2. <i>qualità</i>: implementazione del sistema di sicurezza e di controllo sia delle macchine che dei dati in esse contenuti;3. <i>quantità</i>: attivazione di tutte le procedure finalizzate all'autorizzazione agli accessi degli utenti e all'organizzazione dei dati all'interno dell'ambiente software.	

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coefficiente di moltiplicazione	Punteggio
Incidenza delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività	0,1,2,3,4	1	4
Grado di raggiungimento degli obiettivi specifici (piani, programmi, progetti) assegnati, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti e del previsto impiego di risorse	0,1,2,3,4	3	12
Livello di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi	0,1,2,3,4	1	4
Modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione, delle competenze professionali e della capacità di raggiungere gli obiettivi ordinari della struttura	0,1,2,3,4	1	4
Sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni pubbliche	0,1,2,3,4	1	4
Efficienza nell'impiego delle risorse (umane, finanziarie e strumentali), contenimento e riduzione dei costi, ottimizzazione dei tempi riguardanti i procedimenti amministrativi	0,1,2,3,4	1	4
Quantità e qualità delle prestazioni e dei servizi erogati	0,1,2,3,4	1	4
Raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità	0,1,2,3,4	1	4
TOTALE PUNTEGGIO			40

Valori di valutazione:

insufficiente	pari a 0 punti
mediocre	pari a 1 punto
sufficiente	pari a 2 punti
buono	pari a 3 punti
ottimo	pari a 4 punti

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
RESPONSABILE DI STRUTTURA**

CLAUDIO CONTESTABILE	AREA AMMINISTRATIVA
Categoria D1	
Con la collaborazione del dipendente VINCENZO DI NICOLA (v. relativa scheda di valutazione del personale non apicale)	
OBIETTIVO n. 9 : rilevazione delle presenze del personale dipendente in forma telematica	
FINALITÀ: rilevazione delle presenze del personale	
ATTIVITÀ: utilizzo del programma per il controllo delle presenze del personale finalizzato ad adempimenti statistici e all'istruzione delle pratiche per il trattamento giuridico del personale	
AZIONI INTERMEDIE: 1.predisposizione della banca dati all'interno del programma per la redazione del conto annuale; 2.elaborazione della presenze mensili di ogni dipendente con conteggio delle ferie spettanti;	
INDICATORI DI RISULTATO ATTESI: 1. <i>tempistica</i> : entro il termine previsto 2. <i>qualità</i> : miglioramento della qualità della rilevazione 3. <i>quantità</i> : ottimizzazione degli adempimenti relativi a 13 unità di personale	

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coefficiente di moltiplicazione	Punteggio
Incidenza delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività	0,1,2,3,4	1	4
Grado di raggiungimento degli obiettivi specifici (piani, programmi, progetti) assegnati, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti e del previsto impiego di risorse	0,1,2,3,4	3	12
Livello di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi	0,1,2,3,4	1	4
Modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione, delle competenze professionali e della capacità di raggiungere gli obiettivi ordinari della struttura	0,1,2,3,4	1	4
Sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni pubbliche	0,1,2,3,4	1	4
Efficienza nell'impiego delle risorse (umane, finanziarie e strumentali), contenimento e riduzione dei costi, ottimizzazione dei tempi riguardanti i procedimenti amministrativi	0,1,2,3,4	1	4
Quantità e qualità delle prestazioni e dei servizi erogati	0,1,2,3,4	1	4
Raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità	0,1,2,3,4	1	4
TOTALE PUNTEGGIO			40

Valori di valutazione:

insufficiente	pari a 0 punti
mediocre	pari a 1 punto
sufficiente	pari a 2 punti
buono	pari a 3 punti
ottimo	pari a 4 punti

Osservazioni del valutatore

Con riferimento alla valutazione della performance organizzativa, effettuate le opportune verifiche ed esaminata anche la relazione finale presentata dal responsabile della struttura, si dà atto che gli obiettivi assegnati con il PDO - anno 2019 all'apicale Claudio Contestabile sono stati in massima parte realizzati, nel rispetto degli indicatori di risultato attesi di cui alle schede sopra riportate. Si dà inoltre atto dell'efficace impegno dei dipendenti dell'unità organizzativa (Vincenzo Di Nicola, Fabrizio Giannantoni, Giulia Simonetti, Angelo Di Stefano) per il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Alcuni scostamenti, di tipo quali-quantitativo e temporale, si registrano solo per ciò che riguarda le pubblicazioni sul sito web istituzionale dell'Ente (obiettivo n.1), che pertanto necessitano di aggiornamento e revisione in sanatoria.

Valutazione finale di conseguimento dei risultati complessivi (performance individuale e organizzativa)

Verifica degli indicatori di risultato:

1. performance individuale = 60
2. performance organizzativa = 40 (punteggio così ottenuto: $40 \times 9 = 360 = 360 : 9$)

Misura percentuale di raggiungimento dei risultati valutabile da 0 % a 100 %:

1. performance individuale = 100%
2. performance organizzativa = 100%

SISTEMA PREMIANTE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA:

- da 0 a 8 punti = 0% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
- da 9 a 16 punti = 25% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
- da 17 a 24 punti = 50% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
- da 25 a 33 punti = 75% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
- da 34 a 40 punti = 100% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE RESPONSABILE DI STRUTTURA

P.O. VINCENZA ALFONSI	AREA ECONOMICO-FINANZIARIA
Categoria D1	

PRESTAZIONI RELATIVE AGLI AMBITI DI RESPONSABILITA' DELLA STRUTTURA ED EFFICACIA PERSONALE SUL LAVORO

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coefficiente di moltiplicazione	Punteggio
Competenza professionale. Possesso delle competenze tecniche (supportate anche dalla partecipazione a corsi di formazione, aggiornamento o seminari di studio e convegni) per il coordinamento di procedimenti complessi. Competenza nell'assistenza agli organi di direzione politica.	0, 1, 2, 3, 4	3	12
Autonomia e propositività. Capacità autonoma di progettazione, innovazione e miglioramento dei servizi e delle procedure. Capacità di individuare e superare le criticità. Formulazione agli organi di direzione politica di formali proposte per il miglioramento dei servizi.	0, 1, 2, 3, 4	3	12
Gestione delle risorse. Efficienza ed economicità nella gestione delle risorse umane e finanziarie assegnate.	0, 1, 2, 3, 4	3	12
Relazioni interne. Spirito di servizio e attitudine ad assumersi responsabilità. Correttezza, integrità e, tenuto conto del ruolo e delle competenze attribuite, comportamento collaborativo nel rapporto con gli organi di direzione politica, il segretario comunale e i responsabili delle altre strutture. Capacità di direzione e coordinamento del personale assegnato, nonché capacità di valutazione di detto personale dimostrata attraverso una significativa differenziazione dei giudizi. Capacità di distribuire in modo equilibrato i carichi di	0, 1, 2, 3, 4	2	8

lavoro tra il personale della struttura di riferimento.			
Relazioni esterne. Capacità di instaurare un corretto rapporto con i cittadini attraverso anche la comprensione delle loro esigenze e l'appropriata interpretazione delle loro lecite richieste. Capacità di indirizzare la struttura di riferimento a instaurare corrette relazioni con l'utenza, migliorando anche la comunicazione e i comportamenti di interazione personale.	0 1, 2, 3, 4	2	8
Contributo alla performance della struttura. Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura.	0 1, 2, 3, 4	2	8
TOTALE PUNTEGGIO			60

Valori di valutazione:

insufficiente	pari a 0 punti
mediocre	pari a 1 punto
sufficiente	pari a 2 punti
buono	pari a 3 punti
ottimo	pari a 4 punti

Osservazione del valutatore

Anche nell'esercizio di riferimento l'operatività della dipendente Vincenza Alfonsi, apicale della struttura Economico-Finanziaria, è stata di ottimo livello con riferimento a tutti gli indicatori di valutazione della performance individuale di cui alla sopra riportata scheda di valutazione. La responsabile della struttura ha sempre operato con autonomia progettuale, Ha confermato di possedere conoscenze e capacità professionali tali da consentirle di essere propositiva nelle scelte gestionali. Anche le capacità relazionali – sia interne che esterne – sono state di buon livello.

SISTEMA PREMIANTE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE:

- da 0 a 13 punti = 0% della retribuzione di risultato destinata alla performance individuale
- da 14 a 27 punti = 25% della retribuzione di risultato destinata alla performance individuale
- da 28 a 39 punti = 50% della retribuzione di risultato destinata alla performance individuale
- da 40 a 51 punti = 75% della retribuzione di risultato destinata alla performance individuale
- da 52 a 60 punti = 100% della retribuzione di risultato destinata alla performance individuale

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA RESPONSABILE DI STRUTTURA

VINCENZA ALFONSI	AREA ECONOMICO-FINANZIARIA
Categoria D1	
OBIETTIVO n. 1: trasparenza dell'azione amministrativa. Attuazione degli adempimenti di legge in materia di pubblicazione degli atti e dei dati di competenza del Servizio.	
FINALITÀ: implementazione del D.lgs. 33/2013 (obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni delle Pubbliche Amministrazioni).	
ATTIVITÀ: aggiornamento, integrazione e revisione delle pubblicazioni sul sito istituzionale dell'Ente, in sezione Amministrazione Trasparente, degli atti e dei dati di competenza del Servizio come indicati nell'Elenco degli obblighi di pubblicazione di cui all'allegato A 2 della deliberazione di G.C. n. 9 del 31/01/2019.	
INDICATORI DI RISULTATO ATTESI: 1. <i>tempistica</i> : secondo le previsioni del sopra citato allegato 2. <i>qualità e quantità</i> : rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti	

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coefficiente di moltiplicazione	Punteggio
Incidenza delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività	0,1,2,3 o 4	1	4
Grado di raggiungimento degli obiettivi specifici (piani, programmi, progetti) assegnati, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti e del previsto impiego di risorse	0,1,2,3 o 4	3	9
Livello di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi	0,1,2,3 o 4	1	4
Modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione, delle competenze professionali e della capacità di raggiungere gli obiettivi ordinari della struttura	0,1,2,3 o 4	1	4
Sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni pubbliche	0,1,2,3 o 4	1	4
Efficienza nell'impiego delle risorse (umane, finanziarie e strumentali), contenimento e riduzione dei costi, ottimizzazione dei tempi riguardanti i procedimenti amministrativi	0,1,2,3 o 4	1	4
Quantità e qualità delle prestazioni e dei servizi erogati	0,1,2,3 o 4	4	4
Raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità	0,1,2,3 o 4	1	4
TOTALE PUNTEGGIO			37

Valori di valutazione:

insufficiente

mediocre

sufficiente

buono

ottimo

pari a 0 punti

pari a 1 punto

pari a 2 punti

pari a 3 pun

pari a 4 punti

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
RESPONSABILE DI STRUTTURA**

VINCENZA ALFONSI	AREA ECONOMICO - FINANZIARIA
Categoria D1	
Ha collaborato al perseguimento dell'obiettivo la dipendente AUGUSTA CAMARDESE (v. relativa scheda di valutazione del personale non apicale)	
OBIETTIVO n. 2: Bilancio 2019 ai sensi del D.lgs. n.118/2011 - Armonizzazione contabile.	
FINALITÀ: predisposizione del Bilancio 2019 ai sensi del D.lgs. n.118/2011 - Armonizzazione contabile	
ATTIVITÀ: tutti gli adempimenti previsti dalle norme di contabilità pubblica	
<p>AZIONI INTERMEDIE:</p> <ul style="list-style-type: none"> -formazione e aggiornamento del personale; - Piano dei conti e dei capitoli secondo lo schema integrato; - stesura ed adozione del bilancio di previsione annuale 2019 e pluriennale 2019/2021 secondo il D.Lgs 267/2000 e il D.lgs 118/2011; -predisposizione DUPS 2019/2021; -saldo di competenza finale-Monitoraggio trimestrale; -applicazione del nuovo principio contabile della competenza; -riaccertamento dei residui; -predisposizione degli atti amministrativi relativi. 	
<p>INDICATORI DI RISULTATO ATTESI:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>tempistica</i>: entro i termini previsti 2. <i>qualità</i>: coerenza con la regolamentazione interna e con l'impianto normativo statale 	

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coefficiente di moltiplicazione	Punteggio
Incidenza delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività	0,1,2,3,4	1	4
Grado di raggiungimento degli obiettivi specifici (piani, programmi, progetti) assegnati, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti e del previsto impiego di risorse	0,1,2,3,4	3	12
Livello di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi	0,1,2,3,4	1	4
Modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione, delle competenze professionali e della capacità di raggiungere gli obiettivi ordinari della struttura	0,1,2,3,4	1	4
Sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni pubbliche	0,1,2,3,4	1	4
Efficienza nell'impiego delle risorse (umane, finanziarie e strumentali), contenimento e riduzione dei costi, ottimizzazione dei tempi riguardanti i procedimenti amministrativi	0,1,2,3,4	1	4
Quantità e qualità delle prestazioni e dei servizi erogati	0,1,2,3,4	1	4
Raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità	0,1,2,3,4	1	4
TOTALE PUNTEGGIO			40

Valori di valutazione:

insufficiente	pari a 0 punti
mediocre	pari a 1 punto
sufficiente	pari a 2 punti
buono	pari a 3 punti
ottimo	pari a 4 punti

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
RESPONSABILE DI STRUTTURA**

VINCENZA ALFONSI	AREA ECONOMICO-FINANZIARIA
Categoria D1	
Ha collaborato all'obiettivo, con partecipazione attiva, la dipendente AUGUSTA CAMARDESE (v. relativa scheda di valutazione del personale non apicale)	
OBIETTIVO n.3 : Recupero dell'evasione fiscale	
FINALITÀ : accertamenti IMU, TASI, TARSU, TARES, TOSAP, CANONI	
ATTIVITÀ : 1.Acquisizione dei versamenti nella banca dati tributaria (Agenzia delle Entrate); 2. incrocio dei dati acquisiti con la banca dati dell'Ente; 3. predisposizione e invio degli avvisi di accertamento; 4 .aggiornamento e ripulitura della banca dati tributaria interessata.	
INDICATORI DI RISULTATO ATTESI : 1. <i>tempistica</i> : entro il termine previsto 2. <i>quantità</i> : recupero delle inadempienze nei limiti previsti del Bilancio 2019	

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coefficiente di moltiplicazione	Punteggio
Incidenza delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività	0,1,2,3,4	1	4
Grado di raggiungimento degli obiettivi specifici (piani, programmi, progetti) assegnati, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti e del previsto impiego di risorse	0,1,2,3,4	3	12
Livello di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi	0,1,2,3,4	1	4
Modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione, delle competenze professionali e della capacità di raggiungere gli obiettivi ordinari della struttura	0,1,2,3,4	1	4
Sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni pubbliche	0,1,2,3,4	1	4
Efficienza nell'impiego delle risorse (umane, finanziarie e strumentali), contenimento e riduzione dei costi, ottimizzazione dei tempi riguardanti i procedimenti amministrativi	0,1,2,3,4	1	4
Quantità e qualità delle prestazioni e dei servizi erogati	0,1,2,3,4	1	4
Raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità	0,1,2,3,4	1	4
TOTALE PUNTEGGIO			40

Valori di valutazione:

insufficiente	pari a 0 punti
mediocre	pari a 1 punto
sufficiente	pari a 2 punti
buono	pari a 3 punti
ottimo	pari a 4 punti

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
RESPONSABILE DI STRUTTURA**

VINCENZA ALFONSI	AREA ECONOMICO-FINANZIARIA
Categoria D1	
Ha collaborato all'obiettivo, con partecipazione attiva, la dipendente AUGUSTA CAMARDESE (v. relativa scheda di valutazione del personale non apicale)	
OBIETTIVO n. 4: adempimenti fiscali. Applicazione IRAP - anno di imposta 2014/2019.	
FINALITÀ: verifica applicazione IRAP anni d'imposta 2014/2018 - Predisposizione e presentazione telematica delle dichiarazioni IRAP integrative/correttive. Recupero risorse e/o economie di spesa.	
ATTIVITÀ: - formazione e aggiornamento del personale; - studio e approfondimenti della normativa IRAP - predisposizione ed invio di dichiarazioni integrative-correttive 2014/2019	
INDICATORI DI RISULTATO ATTESI: 1. <i>tempistica</i> : entro il 31.12.2019 2. <i>qualità</i> : coerenza con la regolamentazione interna e con l'impianto normativo statale	

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coefficiente di moltiplicazione	Punteggio
Incidenza delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività	0,1,2,3,4	1	4
Grado di raggiungimento degli obiettivi specifici (piani, programmi, progetti) assegnati, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti e del previsto impiego di risorse	0,1,2,3,4	3	12
Livello di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi	0,1,2,3,4	1	4
Modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione, delle competenze professionali e della capacità di raggiungere gli obiettivi ordinari della struttura	0,1,2,3,4	1	4
Sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni pubbliche	0,1,2,3,4	1	4
Efficienza nell'impiego delle risorse (umane, finanziarie e strumentali), contenimento e riduzione dei costi, ottimizzazione dei tempi riguardanti i procedimenti amministrativi	0,1,2,3,4	1	4
Quantità e qualità delle prestazioni e dei servizi erogati	0,1,2,3,4	1	4
Raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità	0,1,2,3,4	1	4
TOTALE PUNTEGGIO			40

Valori di valutazione:

insufficiente	pari a 0 punti
mediocre	pari a 1 punto
sufficiente	pari a 2 punti
buono	pari a 3 punti
ottimo	pari a 4 punti

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
RESPONSABILE DI STRUTTURA**

VINCENZA ALFONSI	AREA ECONOMICO-FINANZIARIA
Categoria D1	
Ha collaborato all'obiettivo la dipendente AUGUSTA CAMARDESE (v. relativa scheda di valutazione del personale non apicale)	
OBIETTIVO n.5: rinegoziazione mutui Cassa DD.PP - "Mutui Mef"	
FINALITÀ: consentire all'ente di ottenere risparmi sulle rate dei mutui	
ATTIVITÀ: -formazione e aggiornamento del personale; -studio e approfondimenti direttive MEF; -predisposizione di tutti gli adempimenti necessari per l'istruttoria del provvedimento di rinegoziazione dei mutui.	
INDICATORI DI RISULTATO ATTESI: 1. <i>tempistica</i> : entro il 31.12.2019; 2. <i>qualità</i> : coerenza con la regolamentazione interna e con l'impianto normativo statale	

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coefficiente di moltiplicazione	Punteggio
Incidenza delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività	0,1,2,3,4	1	4
Grado di raggiungimento degli obiettivi specifici (piani, programmi, progetti) assegnati, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti e del previsto impiego di risorse	0,1,2,3,4	3	12
Livello di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi	0,1,2,3,4	1	4
Modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione, delle competenze professionali e della capacità di raggiungere gli obiettivi ordinari della struttura	0,1,2,3,4	1	4
Sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni pubbliche	0,1,2,3,4	1	4
Efficienza nell'impiego delle risorse (umane, finanziarie e strumentali), contenimento e riduzione dei costi, ottimizzazione dei tempi riguardanti i procedimenti amministrativi	0,1,2,3,4	1	4
Quantità e qualità delle prestazioni e dei servizi erogati	0,1,2,3,4	1	4
Raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità	0,1,2,3,4	1	4
TOTALE PUNTEGGIO			40

Valori di valutazione:

insufficiente	pari a 0 punti
mediocre	pari a 1 punto
sufficiente	pari a 2 punti
buono	pari a 3 punti
ottimo	pari a 4 punti

Osservazioni del valutatore

Effettuate le opportune verifiche ed esaminata la relazione finale presentata dalla responsabile del servizio, si dà atto che ii progetti-obiettivo assegnati con il PDO - anno 2019 all'apicale Vincenza Alfonsi sono stati in massima parte realizzati, nel rispetto degli indicatori di risultato attesi, così come indicati nelle schede di valutazione. Si dà inoltre atto della partecipazione attiva della dipendente Augusta Camardese al raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Alcuni scostamenti, di tipo quali-quantitativo e temporale, si registrano solo per ciò che riguarda le pubblicazioni sul sito web istituzionale dell'Ente (obiettivo n.1), che pertanto necessitano di aggiornamento e revisione in sanatoria.

Valutazione finale di conseguimento dei risultati complessivi (performance individuale e organizzativa)

Verifica degli indicatori di risultato:

1) performance individuale = **60**

2) performance organizzativa = **39,4** (punteggio così ottenuto: $40 \times 4 = 160 + 37 = 197 : 5$)

Misura percentuale di raggiungimento dei risultati valutabile da 0 % a 100 %:

1) performance individuale = **100%**

2) performance organizzativa = **100%**

SISTEMA PREMIANTE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA:

da 0 a 8 punti = 0% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa

da 9 a 16 punti = 25% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa

da 17 a 24 punti = 50% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa

da 25 a 33 punti = 75% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa

da 34 a 40 punti = 100% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE RESPONSABILE DI STRUTTURA

P.O. GIOVANNI SORICONE	AREA TECNICA E TECNICO-MANUTENTENTIVA
Categoria D1	

PRESTAZIONI RELATIVE AGLI AMBITI DI RESPONSABILITA' DELLA STRUTTURA ED EFFICACIA PERSONALE SUL LAVORO

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coefficiente di moltiplicazione	Punteggio
Competenza professionale. Possesso delle competenze tecniche (supportate anche dalla partecipazione a corsi di formazione, aggiornamento o seminari di studio e convegni) per il coordinamento di procedimenti complessi. Competenza nell'assistenza agli organi di direzione politica.	0, 1, 2, 3, 4	3	12
Autonomia e propositività. Capacità autonoma di progettazione, innovazione e miglioramento dei servizi e delle procedure. Capacità di individuare e superare le criticità. Formulazione agli organi di direzione politica di formali proposte per il miglioramento dei servizi.	0, 1, 2, 3, 4	3	12
Gestione delle risorse. Efficienza ed economicità nella gestione delle risorse umane e finanziarie assegnate.	0, 1, 2, 3, 4	3	12
Relazioni interne. Spirito di servizio e attitudine ad assumersi responsabilità. Correttezza, integrità e, tenuto conto del ruolo e delle competenze attribuite, comportamento collaborativo nel rapporto con gli organi di direzione politica, il segretario comunale e i responsabili delle altre strutture. Capacità di direzione e coordinamento del personale assegnato, nonché capacità di valutazione di detto personale dimostrata attraverso una significativa differenziazione dei giudizi. Capacità di distribuire in modo equilibrato i carichi di lavoro tra il personale della struttura di riferimento.	0, 1, 2, 3, 4	2	8

Relazioni esterne. Capacità di instaurare un corretto rapporto con i cittadini attraverso anche la comprensione delle loro esigenze e l'appropriata interpretazione delle loro lecite richieste. Capacità di indirizzare la struttura di riferimento a instaurare corrette relazioni con l'utenza, migliorando anche la comunicazione e i comportamenti di interazione personale.	0 1, 2, 3, 4	2	8
Contributo alla performance della struttura. Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura.	0 1, 2, 3, 4	2	8
TOTALE PUNTEGGIO			60

Valori di valutazione:

insufficiente	pari a 0 punti
mediocre	pari a 1 punto
sufficiente	pari a 2 punti
buono	pari a 3 punti
ottimo	pari a 4 punti

Osservazione del valutatore

L'operatività del responsabile di struttura, Giovanni Soricone, è stata di ottimo livello con riferimento a tutti gli indicatori di valutazione della performance individuale di cui alla sopra riportata scheda di valutazione.

SISTEMA PREMIANTE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE:

da 0 a 13 punti =	0% della retribuzione di risultato destinata alla performance individuale
da 14 a 27 punti =	25% della retribuzione di risultato destinata alla performance individuale
da 28 a 39 punti =	50% della retribuzione di risultato destinata alla performance individuale
da 40 a 51 punti =	75% della retribuzione di risultato destinata alla performance individuale
da 52 a 60 punti =	100% della retribuzione di risultato destinata alla performance individuale

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA RESPONSABILE DI STRUTTURA

GIOVANNI SORICONE	AREA TECNICA E TECNICO - MANUTENTIVA
Categoria D1	
OBIETTIVO n. 1 : Trasparenza dell'azione amministrativa. Attuazione degli adempimenti di legge in materia di pubblicazione degli atti e dei dati di competenza del Servizio.	
FINALITÀ: Implementazione del D.lgs. 33/2013 come modificato dal D.lgs. 97/2016 (obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni delle Pubbliche Amministrazioni).	
ATTIVITÀ: Aggiornamento, integrazione e revisione delle pubblicazioni sul sito istituzionale dell'Ente, in sezione Amministrazione Trasparente, degli atti e dei dati di competenza del Servizio come indicati nell'Elenco degli obblighi di pubblicazione di cui all'allegato 1 della deliberazione di G.C. n. 9 del 31.09.2019.	
INDICATORI DI RISULTATO ATTESI: 1. <i>tempistica</i> : secondo le previsioni del sopra citato allegato 2. <i>qualità e quantità</i> : rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti	

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coefficiente di moltiplicazione	Punteggio
Incidenza delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività	0,1,2,3,4	1	4
Grado di raggiungimento degli obiettivi specifici (piani, programmi, progetti) assegnati, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti e del previsto impiego di risorse	0,1,2,3,4	3	12
Livello di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi	0,1,2,3,4	1	4
Modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione, delle competenze professionali e della capacità di raggiungere gli obiettivi ordinari della struttura	0,1,2,3,4	1	4
Sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni pubbliche	0,1,2,3,4	1	4
Efficienza nell'impiego delle risorse (umane, finanziarie e strumentali), contenimento e riduzione dei costi, ottimizzazione dei tempi riguardanti i procedimenti amministrativi	0,1,2,3,4	1	4
Quantità e qualità delle prestazioni e dei servizi erogati	0,1,2,3,4	1	4
Raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità	0,1,2,3,4	1	4
TOTALE PUNTEGGIO			40

Valori di valutazione:

insufficiente

mediocre

sufficiente

buono

ottimo

pari a 0 punti

pari a 1 punto

pari a 2 punti

pari a 3 punti

pari a 4 punti

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
RESPONSABILE DI STRUTTURA**

GIOVANNI SORICONE	AREA TECNICA E TECNICO - MANUTENTIVA
Categoria D1	
Con la collaborazione del dipendente FRANCESCO DE IORIS (v. relativa scheda di valutazione del personale non apicale)	
OBIETTIVI n. 2: Assegnazione di loculi cimiteriali	
FINALITÀ: Individuazione di aree cimiteriali per la realizzazione di edicole funerarie di tipologia "C1" e di tipologia "C2". Predisposizione delle planimetrie generali di intervento, adozione degli atti amministrativi di assegnazione e verifica dell'avvenuto incasso.	
ATTIVITÀ: <ol style="list-style-type: none">1. istruttoria delle istanze già in atti o che perverranno;2. predisposizione degli atti necessari (richieste di acconto e saldo, verifica e registrazione degli incassi, predisposizione degli atti di assegnazione);3. ricognizione periodica del patrimonio per la verifica della corrispondenza tra assegnazioni e stato d'uso dei loculi e delle aree.	
INDICATORI DI RISULTATO ATTESI: <ol style="list-style-type: none">1. <i>tempistica</i>: assegnazione dei loculi entro il termine stabilito2. <i>qualità</i>: gestione ottimale delle procedure amministrative, anche con utilizzo di supporti software3. <i>quantità</i>: assegnazione di dei loculi nel numero preventivato. "C1" e "C2"	

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coefficiente di moltiplicazione	Punteggio
Incidenza delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività	0,1,2,3,4	1	4
Grado di raggiungimento degli obiettivi specifici (piani, programmi, progetti) assegnati, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti e del previsto impiego di risorse	0,1,2,3,4	3	12
Livello di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi	0,1,2,3,4	1	4
Modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione, delle competenze professionali e della capacità di raggiungere gli obiettivi ordinari della struttura	0,1,2,3,4	1	4
Sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni pubbliche	0,1,2,3,4	1	4
Efficienza nell'impiego delle risorse (umane, finanziarie e strumentali), contenimento e riduzione dei costi, ottimizzazione dei tempi riguardanti i procedimenti amministrativi	0,1,2,3,4	1	4
Quantità e qualità delle prestazioni e dei servizi erogati	0,1,2,3,4	1	4
Raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità	0,1,2,3,4	1	4
TOTALE PUNTEGGIO			40

Valori di valutazione:

insufficiente
mediocre
sufficiente
buono
ottimo

pari a 0 punti
pari a 1 punto
pari a 2 punti
pari a 3 punti
pari a 4 punti

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
RESPONSABILE DI STRUTTURA**

GIOVANNI SORICONE	AREA TECNICA E TECNICO - MANUTENTIVA
Categoria D1	
Con la collaborazione del dipendente ALDO FLAMMINI (v. relativa scheda di valutazione del personale non apicale)	
OBIETTIVO n. 3 : Manutenzione straordinaria del verde pubblico	
FINALITÀ: Riqualificazione di aree pubbliche non ricomprese nell'esternalizzazione del servizio di manutenzione del verde pubblico .(sfalcio di erbe in Gioia Vecchio e nelle aree di pertinenza degli immobili di proprietà pubblica comunale, più sfalcio di erbe e arbusti nel terreno adiacente il parco giochi in area denominata "Il vivaio"	
ATTIVITÀ: 1. individuazione delle erbe e degli arbusti da potare; 2. esecuzione dei lavori.	
INDICATORI DI RISULTATO ATTESI: 1. <i>tempistica</i> : completamento delle operazioni entro tempi coerenti con la tipologia dell'intervento 2. <i>qualità</i> : potatura secondo le regole dell'arte agronomica 3. <i>quantità</i> : potatura di tutti gli arbusti nelle aree individuate	

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coefficiente di moltiplicazione	Punteggio
Incidenza delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività	0,1,2,3,4	1	4
Grado di raggiungimento degli obiettivi specifici (piani, programmi, progetti) assegnati, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti e del previsto impiego di risorse	0,1,2,3,4	3	12
Livello di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi	0,1,2,3,4	1	4
Modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione, delle competenze professionali e della capacità di raggiungere gli obiettivi ordinari della struttura	0,1,2,3,4	1	4
Sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni pubbliche	0,1,2,3,4	1	4
Efficienza nell'impiego delle risorse (umane, finanziarie e strumentali), contenimento e riduzione dei costi, ottimizzazione dei tempi riguardanti i procedimenti amministrativi	0,1,2,3,4	1	4
Quantità e qualità delle prestazioni e dei servizi erogati	0,1,2,3,4	1	4
Raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità	0,1,2,3,4	1	4
TOTALE PUNTEGGIO			40

Valori di valutazione:

insufficiente
mediocre
sufficiente
buono
ottimo

pari a 0 punti
pari a 1 punto
pari a 2 punti
pari a 3 punti
pari a 4 punti

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
RESPONSABILE DI STRUTTURA**

GIOVANNI SORICONE	AREA TECNICA E TECNICO - MANUTENTIVA
Categoria D1	
Con la collaborazione del dipendente ALDO FLAMMINI (v. relativa scheda di valutazione del personale non apicale)	
OBIETTIVO n. 4 : ripristino della funzionalità dei locali adibiti a spogliatoio del campo sportivo.	
FINALITÀ : corretta manutenzione dei locali adibiti a spogliatoio nel campo sportivo	
ATTIVITÀ : pulizia dei locali adibiti a spogliatoio nel campo sportivo dismessi e da ripristinare in seguito alla costituzione ex novo della locale società sportiva di calcio	
AZIONI INTERMEDIE : approvvigionamento dei materiali e di quanto necessario per la pulizia e per il ripristino dei locali comunali da adibirsi a spogliatoio	
INDICATORI DI RISULTATO ATTESI : 1. <i>tempistica</i> : nei termini previsti 2. <i>qualità</i> : completa e corretta esecuzione delle azioni finalizzate al ripristino della funzionalità degli spogliatoi in conformità agli standard richiesti	

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coefficiente di moltiplicazione	Punteggio
Incidenza delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività	0,1,2,3,4	1	4
Grado di raggiungimento degli obiettivi specifici (piani, programmi, progetti) assegnati, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti e del previsto impiego di risorse	0,1,2,3,4	3	12
Livello di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi	0,1,2,3,4	1	4
Modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione, delle competenze professionali e della capacità di raggiungere gli obiettivi ordinari della struttura	0,1,2,3,4	1	4
Sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni pubbliche	0,1,2,3,4	1	4
Efficienza nell'impiego delle risorse (umane, finanziarie e strumentali), contenimento e riduzione dei costi, ottimizzazione dei tempi riguardanti i procedimenti amministrativi	0,1,2,3,4	1	4
Quantità e qualità delle prestazioni e dei servizi erogati	0,1,2,3,4	1	4
Raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità	0,1,2,3,4	1	4
TOTALE PUNTEGGIO			40

Valori di valutazione:

insufficiente	pari a 0 punti
mediocre	pari a 1 punto
sufficiente	pari a 2 punti
buono	pari a 3 punti
ottimo	pari a 4 punti

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
RESPONSABILE DI STRUTTURA**

GIOVANNI SORICONE	AREA TECNICA E TECNICO - MANUTENTIVA
Categoria D1	
Con la collaborazione dei dipendenti CESIDIO RAFFAELE e ALDO FLAMMINI (v. relative schede di valutazione del personale non apicale)	
OBIETTIVO n.5: emergenza neve	
FINALITÀ: assistenza, pulizia e sgombero delle strade a seguito di eventuali eccezionali precipitazioni nevose sul territorio comunale per garantire la circolazione veicolare e pedonale sulla rete viaria dell'intero perimetro comunale	
ATTIVITÀ: Approvvigionamento del materiale occorrente alla pulizia e allo sgombero, interventi di pulizia e sgombero delle strade	
INDICATORI DI RISULTATO ATTESI: <ol style="list-style-type: none">1. <i>tempistica</i>: nei tempi che sono dettati dalle situazioni di emergenza e dalla gravità degli eventi2. <i>qualità</i>: efficienza ed efficacia degli interventi in ragione delle risorse disponibili	

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coefficiente di moltiplicazione	Punteggio
Incidenza delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività	0,1,2,3,4	1	4
Grado di raggiungimento degli obiettivi specifici (piani, programmi, progetti) assegnati, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti e del previsto impiego di risorse	0,1,2,3,4	3	12
Livello di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi	0,1,2,3,4	1	4
Modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione, delle competenze professionali e della capacità di raggiungere gli obiettivi ordinari della struttura	0,1,2,3,4	1	4
Sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni pubbliche	0,1,2,3,4	1	4
Efficienza nell'impiego delle risorse (umane, finanziarie e strumentali), contenimento e riduzione dei costi, ottimizzazione dei tempi riguardanti i procedimenti amministrativi	0,1,2,3,4	1	4
Quantità e qualità delle prestazioni e dei servizi erogati	0,1,2,3,4	1	4
Raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità	0,1,2,3,4	1	4
TOTALE PUNTEGGIO			40

Valori di valutazione:

insufficiente
mediocre
sufficiente
buono
ottimo

pari a 0 punti
pari a 1 punto
pari a 2 punti
pari a 3 punti
pari a 4 punti

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
RESPONSABILE DI STRUTTURA**

GIOVANNI SORICONE	AREA TECNICA E TECNICO - MANUTENTIVA
Categoria D1	
Con la collaborazione del dipendente FABRIZIO GIANNANTONI (v. scheda di valutazione relativa al personale non apicale)	
OBIETTIVO n. 6: Collaborazione con il personale dell'Area Amministrativa	
FINALITÀ: Collaborazione tra settore Tecnico e settore Amministrativo per la predisposizione di atti inerenti gli acquisti per il funzionamento delle attività esterne	
ATTIVITÀ: come sopra	
INDICATORI DI RISULTATO ATTESI: 1. <i>tempistica</i> : sulla base delle necessità 2. <i>qualità</i> : sinergia tra i dipendenti dei due settori al fine di provvedere in modo efficiente ed efficace agli adempimenti amministrativi necessari allo scopo	

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coefficiente di moltiplicazione	Punteggio
Incidenza delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività	0,1,2,3,4	1	4
Grado di raggiungimento degli obiettivi specifici (piani, programmi, progetti) assegnati, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti e del previsto impiego di risorse	0,1,2,3,4	3	12
Livello di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi	0,1,2,3,4	1	4
Modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione, delle competenze professionali e della capacità di raggiungere gli obiettivi ordinari della struttura	0,1,2,3,4	1	4
Sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni pubbliche	0,1,2,3,4	1	4
Efficienza nell'impiego delle risorse (umane, finanziarie e strumentali), contenimento e riduzione dei costi, ottimizzazione dei tempi riguardanti i procedimenti amministrativi	0,1,2,3,4	1	4
Quantità e qualità delle prestazioni e dei servizi erogati	0,1,2,3,4	1	4
Raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità	0,1,2,3,4	1	4
TOTALE PUNTEGGIO			40

Valori di valutazione:

insufficiente	pari a 0 punti
mediocre	pari a 1 punto
sufficiente	pari a 2 punti
buono	pari a 3 punti
ottimo	pari a 4 punti

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
RESPONSABILE DI STRUTTURA**

GIOVANNI SORICONE	AREA TECNICA E TECNICO - MANUTENTIVA
Categoria D1	
<p>OBIETTIVO n. 7 : Interventi di rimozione di abbandono e/o deposito incontrollato di rifiuti presso, località denominata "San Veneziano"</p>	
<p>FINALITÀ: la rimozione dei rifiuti abbandonati e/o depositati è finalizzata alla valorizzazione del territorio comunale in particolare della località di San Veneziano</p>	
<p>ATTIVITÀ:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. coordinamento con il gestore del servizio di igiene urbana per la rimozione dei rifiuti secondo le modalità previste dalla normativa vigente; 2. dopo la rimozione dei rifiuti effettuazioni delle comunicazioni, previste dalla normativa, alla Regione e alla Provincia. 	
<p>AZIONI INTERMEDIE:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. attivazione della fase progettuale; 2. procedura di gara ; 3. esecuzione dei lavori. 	
<p>INDICATORI DI RISULTATO ATTESI:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>tempistica</i>: ultimazione dei lavori entro la fine dell'esercizio 2. <i>qualità</i>: riqualificazione delle aree interessate e dei sentieri con materiali di qualità e coerenti con quelli esistenti nelle zone limitrofe dell'intervento secondo previsioni progettuali e norme di buona tecnica;; 3. <i>quantità</i>: realizzazione delle opere secondo le previsioni progettuali 	

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coefficiente di moltiplicazione	Punteggio
Incidenza delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività	0,1,2,3,4	1	4
Grado di raggiungimento degli obiettivi specifici (piani, programmi, progetti) assegnati, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti e del previsto impiego di risorse	0,1,2,3,4	3	12
Livello di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi	0,1,2,3,4	1	4
Modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione, delle competenze professionali e della capacità di raggiungere gli obiettivi ordinari della struttura	0,1,2,3,4	1	4
Sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni pubbliche	0,1,2,3,4	1	4
Efficienza nell'impiego delle risorse (umane, finanziarie e strumentali), contenimento e riduzione dei costi, ottimizzazione dei tempi riguardanti i procedimenti amministrativi	0,1,2,3,4	1	4
Quantità e qualità delle prestazioni e dei servizi erogati	0,1,2,3,4	1	4
Raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità	0,1,2,3,4	1	4
TOTALE PUNTEGGIO			40

Valori di valutazione:

insufficiente	pari a 0 punti
mediocre	pari a 1 punto
sufficiente	pari a 2 punti
buono	pari a 3 punti
ottimo	pari a 4 punti

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
RESPONSABILE DI STRUTTURA**

GIOVANNI SORICONE	AREA TECNICA E TECNICO - MANUTENTIVA
Categoria D1	
OBIETTIVO n.8 : Piano annuale delle OO.PP.	
<p>FINALITÀ: l'Amministrazione, attraverso l'approvazione del DUP, ha individuato fra gli obiettivi operativi annuali la demolizione e ricostruzione di un muro di contenimento nel tratto di strada denominato via San Giorgio nella frazione di Casali di Aschi - Piano straordinario messa in sicurezza delle strade nei piccoli comuni delle aree interne a valere sul Fondo per lo Sviluppo e la Coesione FSC 2014-2020.</p>	
ATTIVITÀ: attività di riqualificazione come sopra	
<p>AZIONI INTERMEDIE:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.fase di progettazione per ammissione a fase istruttoria da parte della Regione 2. procedura di gara, 3.esecuzione dei lavori nel limite temporale previsto dalla vigente legislazione in materia di LL.PP. 	
<p>INDICATORI DI RISULTATO ATTESI:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>tempistica</i>: ammissione al finanziamento previa fase istruttoria entro anno 2019 2. <i>qualità</i>: riqualificazione da attuarsi con materiali di qualità e coerenti con quelli esistenti nelle zone limitrofe all'intervento, secondo le previsioni progettuali e delle norme di buona tecnica 3. <i>quantità</i>: realizzazione delle opere secondo le previsioni dimensionali da progetto 	

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coefficiente di moltiplicazione	Punteggio
Incidenza delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività	0,1,2,3,4	1	4
Grado di raggiungimento degli obiettivi specifici (piani, programmi, progetti) assegnati, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti e del previsto impiego di risorse	0,1,2,3,4	3	12
Livello di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi	0,1,2,3,4	1	4
Modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione, delle competenze professionali e della capacità di raggiungere gli obiettivi ordinari della struttura	0,1,2,3,4	1	4
Sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni pubbliche	0,1,2,3,4	1	4
Efficienza nell'impiego delle risorse (umane, finanziarie e strumentali), contenimento e riduzione dei costi, ottimizzazione dei tempi riguardanti i procedimenti amministrativi	0,1,2,3,4	1	4
Quantità e qualità delle prestazioni e dei servizi erogati	0,1,2,3,4	1	4
Raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità	0,1,2,3,4	1	4
TOTALE PUNTEGGIO			40

Valori di valutazione:

insufficiente	pari a 0 punti
mediocre	pari a 1 punto
sufficiente	pari a 2 punti
buono	pari a 3 punti
ottimo	pari a 4 punti

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
RESPONSABILE DI STRUTTURA**

GIOVANNI SORICONE	AREA TECNICA E TECNICO - MANUTENTIVA
Categoria D1	
OBIETTIVO n. 9: Piano triennale delle OO.PP. 2017-2019	
FINALITÀ: redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica + progettazione Unica definitiva/esecutiva per la costruzione di n. 35+ 35 loculi per tumulazione feretri e n. 20+20 ossari cimiteriali da realizzarsi nel comune di Gioia dei Marsi. L'intervento riguarda la realizzazione del III e IV lotto.	
ATTIVITÀ: 1. attivazione della fase progettuale; 2. procedura di gara; 3. esecuzione dei lavori.	
INDICATORI DI RISULTATO ATTESI: 1. <i>tempistica</i> : ultimazione della progettazione entro la fine dell'anno; 2. <i>qualità</i> : riqualificazione da attuarsi con materiali di qualità e coerenti con le previsioni progettuali e le norme di buona tecnica. 3. <i>quantità</i> : realizzazione delle opere secondo le previsioni dimensionali da progetto.	

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coefficiente di moltiplicazione	Punteggio
Incidenza delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività	0,1,2,3,4	1	4
Grado di raggiungimento degli obiettivi specifici (piani, programmi, progetti) assegnati, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti e del previsto impiego di risorse	0,1,2,3,4	3	12
Livello di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi	0,1,2,3,4	1	4
Modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione, delle competenze professionali e della capacità di raggiungere gli obiettivi ordinari della struttura	0,1,2,3,4	1	4
Sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni pubbliche	0,1,2,3,4	1	4
Efficienza nell'impiego delle risorse (umane, finanziarie e strumentali), contenimento e riduzione dei costi, ottimizzazione dei tempi riguardanti i procedimenti amministrativi	0,1,2,3,4	1	4
Quantità e qualità delle prestazioni e dei servizi erogati	0,1,2,3,4	1	4
Raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità	0,1,2,3,4	1	4
TOTALE PUNTEGGIO			40

Valori di valutazione:

insufficiente	pari a 0 punti
mediocre	pari a 1 punto
sufficiente	pari a 2 punti
buono	pari a 3 punti
ottimo	pari a 4 punti

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
RESPONSABILE DI STRUTTURA**

GIOVANNI SORICONE	AREA TECNICA E TECNICO - MANUTENTIVA
Categoria D1	
OBIETTIVO n. 10: lavori riguardanti la bonifica da sostanze contenenti amianto nel capannone (ex cooperativa in Casali di Aschi) in via del Lago distinto in NCEU al Fg 55 Particella n. 351 categoria D7.	
FINALITA': individuazione di un operatore economico abilitato che svolga attività di bonifica lastre di copertura in amianto mediante rimozione ovvero realizzazione senza soluzione di continuità di copertura ex novo con pannelli sandwich in modo tale da consentire l'utilizzo come autorimessa dell'unità immobiliare in questione.	
ATTIVITÀ: 1. attivazione della fase progettuale 2. procedura di gara 3. esecuzione dei lavori	
INDICATORI DI RISULTATO ATTESI: 1. <i>tempistica</i> : ultimazione della progettazione e individuazione di operatore economico entro ottobre 2019 2. <i>qualità</i> : risanamento da attuarsi con mezzi idonei all'intervento secondo le previsioni progettuali 3. <i>quantità</i> : realizzazione delle opere secondo le previsioni dimensionali di progetto	

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coefficiente di moltiplicazione	Punteggio
Incidenza delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività	0,1,2,3,4	1	4
Grado di raggiungimento degli obiettivi specifici (piani, programmi, progetti) assegnati, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti e del previsto impiego di risorse	0,1,2,3,4	3	12
Livello di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi	0,1,2,3,4	1	4
Modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione, delle competenze professionali e della capacità di raggiungere gli obiettivi ordinari della struttura	0,1,2,3,4	1	4
Sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni pubbliche	0,1,2,3,4	1	4
Efficienza nell'impiego delle risorse (umane, finanziarie e strumentali), contenimento e riduzione dei costi, ottimizzazione dei tempi riguardanti i procedimenti amministrativi	0,1,2,3,4	1	4
Quantità e qualità delle prestazioni e dei servizi erogati	0,1,2,3,4	1	4
Raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità	0,1,2,3,4	1	4
TOTALE PUNTEGGIO			40

Valori di valutazione:

insufficiente	pari a 0 punti
mediocre	pari a 1 punto
sufficiente	pari a 2 punti
buono	pari a 3 punti
ottimo	pari a 4 punti

Osservazioni del valutatore

Effettuate le opportune verifiche ed esaminata la relazione del responsabile della struttura, si dà atto che gli obiettivi assegnati con il PDO – esercizio 2019 all'apicale Giovanni Soricone sono stati realizzati nel rispetto degli indicatori di risultato attesi, così come specificati nelle schede di valutazione. Costante ed efficace è stato l'impegno del personale addetto alle attività esterne (Fabrizio Giannantoni, Cesidio Raffaele, Aldo Flammini) ai fini del loro buon esito in relazione agli obiettivi assegnati alla struttura.

Alcuni scostamenti, di tipo quali-quantitativo e temporale, si registrano solo per ciò che riguarda le pubblicazioni sul sito web istituzionale dell'Ente (obiettivo n.1), che pertanto necessitano di aggiornamento e revisione in sanatoria.

Valutazione finale di conseguimento dei risultati complessivi (performance individuale e organizzativa)

Verifica degli indicatori di risultato:

1) performance individuale = **60**

2) performance organizzativa = **40** (punteggio così ottenuto: $40 \times 10 = 400 = 400 : 10$)

Misura percentuale di raggiungimento dei risultati valutabile da 0 % a 100 %:

1) performance individuale = **100%**

2) performance organizzativa = **100%**

SISTEMA PREMIANTE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA:

da 0 a 8 punti = 0% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa

da 9 a 16 punti = 25% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa

da 17 a 24 punti = 50% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa

da 25 a 33 punti = 75% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa

da 34 a 40 punti = 100% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE RESPONSABILE DI STRUTTURA

P.O. MILENA MILITINA DI COLA	AREA VIGILANZA (POLIZIA LOCALE)
Categoria D1	

PRESTAZIONI RELATIVE AGLI AMBITI DI RESPONSABILITA' DELLA STRUTTURA ED EFFICACIA PERSONALE SUL LAVORO

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coefficiente di moltiplicazione	Punteggio
Competenza professionale. Possesso delle competenze tecniche (supportate anche dalla partecipazione a corsi di formazione, aggiornamento o seminari di studio e convegni) per il coordinamento di procedimenti complessi. Competenza nell'assistenza agli organi di direzione politica.	0, 1, 2, 3, 4	3	12
Autonomia e propositività. Capacità autonoma di progettazione, innovazione e miglioramento dei servizi e delle procedure. Capacità di individuare e superare le criticità. Formulazione agli organi di direzione politica di formali proposte per il miglioramento dei servizi.	0, 1, 2, 3, 4	3	12
Gestione delle risorse. Efficienza ed economicità nella gestione delle risorse umane e finanziarie assegnate.	0, 1, 2, 3, 4	3	12
Relazioni interne. Spirito di servizio e attitudine ad assumersi responsabilità. Correttezza, integrità e, tenuto conto del ruolo e delle competenze attribuite, comportamento collaborativo nel rapporto con gli organi di direzione politica, il segretario comunale e i responsabili delle altre strutture. Capacità di direzione e coordinamento del personale assegnato, nonché capacità di valutazione di detto personale dimostrata attraverso una significativa differenziazione dei giudizi. Capacità di distribuire in modo equilibrato i carichi di lavoro tra il personale della struttura di riferimento.	0, 1, 2, 3, 4	2	8

Relazioni esterne. Capacità di instaurare un corretto rapporto con i cittadini attraverso anche la comprensione delle loro esigenze e l'appropriata interpretazione delle loro lecite richieste. Capacità di indirizzare la struttura di riferimento a instaurare corrette relazioni con l'utenza, migliorando anche la comunicazione e i comportamenti di interazione personale.	0, 1, 2, 3, 4	2	8
Contributo alla performance della struttura. Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura.	0, 1, 2, 3, 4	2	8
TOTALE PUNTEGGIO			60

Valori di valutazione:

insufficiente	pari a 0 punti
mediocre	pari a 1 punto
sufficiente	pari a 2 punti
buono	pari a 3 punti
ottimo	pari a 4 punti

Osservazione del valutatore

L'operatività dell'apicale Milena Militina Di Cola è stata di ottimo livello con riferimento a tutti gli indicatori di valutazione della performance individuale di cui alla sopra riportata scheda di valutazione. Si segnala in particolare che la responsabile del servizio ha operato con autonomia progettuale e attitudine ad assumere i compiti che sono propri della posizione rivestita. Ha inoltre contribuito in maniera significativa al raggiungimento dei livelli complessivi di performance della struttura di riferimento.

SISTEMA PREMIANTE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE:

da 0 a 13 punti = 0% della retribuzione di risultato destinata alla performance individuale
da 14 a 27 punti = 25% della retribuzione di risultato destinata alla performance individuale
da 28 a 39 punti = 50% della retribuzione di risultato destinata alla performance individuale
da 40 a 51 punti = 75% della retribuzione di risultato destinata alla performance individuale
da 52 a 60 punti = 100% della retribuzione di risultato destinata alla performance individuale

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA RESPONSABILE DI STRUTTURA

MILENA MILITINA DI COLA	AREA VIGILANZA (POLIZIA LOCALE)
Categoria D1	
OBIETTIVO n 1: trasparenza dell'azione amministrativa. Attuazione degli adempimenti di legge in materia di pubblicazione degli atti e dei dati di competenza del Servizio	
FINALITÀ: aggiornamento delle pubblicazioni sul sito istituzionale dell'Ente, sezione Amministrazione Trasparente, degli atti e dei dati di competenza del Servizio come indicati nell'allegato 1-Elenco degli obblighi di pubblicazione (Piano triennale di prevenzione della corruzione 2019-2021, approvato con deliberazione di G.C. n. 9 del 31.01.2019)	
ATTIVITÀ: aggiornamento, integrazione e revisione delle pubblicazioni sul sito istituzionale dell'Ente, in sezione Amministrazione Trasparente, degli atti e dei dati di competenza del Servizio come indicati nell'Elenco degli obblighi di pubblicazione di cui all'allegato 1 della deliberazione di G.C. n. 6 in data 30/01/2018.	
INDICATORI DI RISULTATO ATTESI: 1. <i>tempistica</i> : secondo le previsioni del sopra citato allegato 1 della deliberazione di G.C. n. 6 in data 30/01/2018 2. <i>qualità e quantità</i> : rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti	

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coefficiente di moltiplicazione	Punteggio
Incidenza delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività	0,1,2,3,4	1	4
Grado di raggiungimento degli obiettivi specifici (piani, programmi, progetti) assegnati, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti e del previsto impiego di risorse	0,1,2,3,4	3	12
Livello di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi	0,1,2,3,4	1	4
Modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione, delle competenze professionali e della capacità di raggiungere gli obiettivi ordinari della struttura	0,1,2,3,4	1	4
Sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni pubbliche	0,1,2,3,4	1	4
Efficienza nell'impiego delle risorse (umane, finanziarie e strumentali), contenimento e riduzione dei costi, ottimizzazione dei tempi riguardanti i procedimenti amministrativi	0,1,2,3,4	1	4
Quantità e qualità delle prestazioni e dei servizi erogati	0,1,2,3,4	1	4
Raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità	0,1,2,3,4	1	4
TOTALE PUNTEGGIO			40

Valori di valutazione:

insufficiente	pari a 0 punti
mediocre	pari a 1 punto
sufficiente	pari a 2 punti
buono	pari a 3 punti
ottimo	pari a 4 punti

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
RESPONSABILE DI STRUTTURA**

MILENA MILITINA DI COLA	AREA VIGILANZA (POLIZIA LOCALE)
Categoria D1	
Con la collaborazione della dipendente FRANCA EVANGELISTA (v. scheda di valutazione relativa al personale non apicale)	
<p>OBIETTIVO n. 2 : Protezione civile. Prevenzione del Rischio incendi di prossimità. Obiettivo pluriennale anni 2019/2021 - Anno 2019 - Località "Collebello".</p>	
<p>FINALITÀ : il piano di emergenza comunale individua le zone a rischio incendi di prossimità. Tra l'abitato della frazione Casali d'Aschi e la zona montana a monte, si trova, in particolare, la località non densamente abitata detta "Collebello", in cui le poche case di abitazione sono circondate da terreni un tempo destinati all'agricoltura che si stanno ricoprendo di boschi. L'Ufficio di Polizia Locale è chiamato a sensibilizzare la popolazione e a fare controlli circa l'osservanza dell'ordinanza sindacale adottata per la pulizia di terreni, orti e giardini nel periodo di rischio incendi . Si tratta di dare attuazione alle previsioni del piano di emergenza comunale e al contempo alle direttive della Presidenza del Consiglio dei Ministri, della Prefettura dell'Aquila e della Regione Abruzzo, nell'ambito della campagna estiva antincendio boschivo. Saranno necessarie : attività di accertamento sul posto-sopralluoghi, accertamenti catastali - richiesta di informazioni sugli effettivi proprietari e/o possessori spesso diversi da quelli risultanti in catasto, notifica dei verbali di infrazione per le violazioni dell'ordinanza sindacale. Gestione dei ricorsi.</p>	
<p>ATTIVITÀ:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. pianificazione dell'attività; 2. esecuzione dell'attività pianificata; 3. relazione sull'attività svolta. 	
<p>INDICATORI DI RISULTATO ATTESI:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>tempistica</i>: durante il corrente anno 2019 2 <i>qualità</i>: <ul style="list-style-type: none"> - cura dell'informazione; - gestione dei possibili conflitti; - accuratezza del procedimento amministrativo sanzionatorio; 3. <i>quantità</i>: incremento degli accertamenti con elevazione dei verbali di infrazione per inosservanza dell'ordinanza sindacale 	

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coefficiente di moltiplicazione	Punteggio
Incidenza delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività	0,1,2,3,4	1	4
Grado di raggiungimento degli obiettivi specifici (piani, programmi, progetti) assegnati, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti e del previsto impiego di risorse	0,1,2,3,4	3	12
Livello di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi	0,1,2,3,4	1	4
Modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione, delle competenze professionali e della capacità di raggiungere gli obiettivi ordinari della struttura	0,1,2,3,4	1	4
Sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni pubbliche	0,1,2,3,4	1	4
Efficienza nell'impiego delle risorse (umane, finanziarie e strumentali), contenimento e riduzione dei costi, ottimizzazione dei tempi riguardanti i procedimenti amministrativi	0,1,2,3,4	1	4
Quantità e qualità delle prestazioni e dei servizi erogati	0,1,2,3,4	1	4
Raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità	0,1,2,3,4	1	4
TOTALE PUNTEGGIO			40

Valori di valutazione:

insufficiente	pari a 0 punti
mediocre	pari a 1 punto
sufficiente	pari a 2 punti
buono	pari a 3 punti
ottimo	pari a 4 punti

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
RESPONSABILE DI STRUTTURA**

MILENA MILITINA DI COLA	AREA VIGILANZA (POLIZIA LOCALE)
Categoria D1	
Con la collaborazione della dipendente FRANCA EVANGELISTA (v. scheda di valutazione relativa al personale non apicale)	
<p>OBIETTIVO n. 3: Controllo del territorio - Sicurezza urbana - Manifestazioni ed eventi. Continuità del servizio e flessibilità oraria. L'amministrazione chiede la continuità del servizio in orari e giorni diversi da quelli degli altri servizi comunali, al fine di assicurare la presenza del personale per i servizi di polizia stradale, di rappresentanza in occasione di manifestazioni religiose (processioni), culturali, sportive patrocinate dal Comune, con spostamento dell'orario di lavoro al pomeriggio, orario spezzato o ridotto in altri giorni.</p>	
<p>FINALITÀ: attività di controllo del territorio, con servizio di ordine pubblico e assistenza in occasione di ricorrenze religiose, manifestazioni sportive ed eventi culturali, patrocinati dal Comune, in particolare nel periodo estivo. Il servizio potrà essere espletato pure in giorni festivi anche infrasettimanali, in giorno non lavorativo (sabato) e in orario serale. Si prevede anche l'impegno per attività di assistenza e rappresentanza in occasione delle ricorrenze, delle manifestazioni e degli eventi citati.</p>	
<p>ATTIVITÀ: 1. progettazione; 2. esecuzione del servizio.</p>	
<p>INDICATORI DI RISULTATO ATTESI: 1 <i>tempistica</i>: svolgimento del servizio secondo le necessità nell'anno 2019; 2 <i>qualità</i>: assicurare i servizi di ordine pubblico, assistenza e rappresentanza; 3. <i>quantità</i>: manifestazioni tradizionali, varie ed eventuali.</p>	

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coefficiente di moltiplicazione	Punteggio
Incidenza delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività	0,1,2,3,4	1	4
Grado di raggiungimento degli obiettivi specifici (piani, programmi, progetti) assegnati, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti e del previsto impiego di risorse	0,1,2,3,4	3	12
Livello di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi	0,1,2,3,4	1	4
Modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione, delle competenze professionali e della capacità di raggiungere gli obiettivi ordinari della struttura	0,1,2,3,4	1	4
Sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni pubbliche	0,1,2,3,4	1	4
Efficienza nell'impiego delle risorse (umane, finanziarie e strumentali), contenimento e riduzione dei costi, ottimizzazione dei tempi riguardanti i procedimenti amministrativi	0,1,2,3,4	1	4
Quantità e qualità delle prestazioni e dei servizi erogati	0,1,2,3,4	1	4
Raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità	0,1,2,3,4	1	4
TOTALE PUNTEGGIO			40

Valori di valutazione:

insufficiente	pari a 0 punti
mediocre	pari a 1 punto
sufficiente	pari a 2 punti
buono	pari a 3 punti
ottimo	pari a 4 punti

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
RESPONSABILE DI STRUTTURA**

MILENA DI COLA	AREA VIGILANZA (POLIZIA LOCALE)
Categoria D1	
Con la collaborazione della dipendente FRANCA EVANGELISTA (v. scheda di valutazione relativa al personale non apicale)	
OBIETTIVO n. 4: Controllo del territorio - Sicurezza Urbana: ulteriore implementazione del sistema di videosorveglianza	
FINALITÀ: Implementazione del sistema di videosorveglianza per rafforzare le azioni di prevenzione e di contrasto alle forme di illegalità presenti nel territorio nel quadro delle azioni previste dal D.L. 14/2017, convertito in legge n. 48/2017, in attuazione del D.M. 31/1/2018.	
ATTIVITÀ : 1. pianificazione dell'attività; 2. esecuzione dell'attività pianificata.	
INDICATORI DI RISULTATO ATTESI: 1. <i>tempistica</i> : svolgimento del servizio durante il corrente anno 2. <i>qualità</i> : accuratezza dell'attività amministrativa connessa e sua conclusione con atti successivi ed esecutivi	

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coefficiente di moltiplicazione	Punteggio
Grado di raggiungimento degli obiettivi specifici (piani, programmi, progetti) assegnati, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti e del previsto impiego di risorse	0,1,2,3,4	3	12
Livello di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi	0,1,2,3,4	1	4
Modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione, delle competenze professionali e della capacità di raggiungere gli obiettivi ordinari della struttura	0,1,2,3,4	1	4
Sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni pubbliche	0,1,2,3,4	1	4
Efficienza nell'impiego delle risorse (umane, finanziarie e strumentali), contenimento e riduzione dei costi, ottimizzazione dei tempi riguardanti i procedimenti amministrativi	0,1,2,3,4	1	4
Quantità e qualità delle prestazioni e dei servizi erogati	0,1,2,3,4	1	4
Raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità	0,1,2,3,4	1	4
TOTALE PUNTEGGIO			40

Valori di valutazione:

insufficiente	pari a 0 punti
mediocre	pari a 1 punto
sufficiente	pari a 2 punti
buono	pari a 3 punti
ottimo	pari a 4 punti

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
RESPONSABILE DI STRUTTURA**

MILENA MILITINA DI COLA	AREA VIGILANZA (POLIZIA LOCALE)
Categoria D1	
Con la collaborazione della dipendente FRANCA EVANGELISTA (v. scheda di valutazione relativa al personale non apicale)	
OBIETTIVO n. 5. Approvazione del Piano di emergenza e sua diffusione in collaborazione con il GVPC	
<p>FINALITÀ. Dopo il suo aggiornamento, il Piano di emergenza comunale, attualmente si trova al vaglio dei competenti uffici della Regione Abruzzo, a cui è stato trasmesso con nota a firma del Sindaco prot. n.1061 del 05.03.2019. Gli uffici regionali competenti devono anche dare collaborazione per la predisposizione degli elaborati planimetrici. Successivamente il Piano dovrà essere approvato con delibera di Consiglio Comunale, in conformità alle linee guida regionali, di cui alla delibera di G.R. n. 521/2018. E ai sensi dell'art. 15, commi 3 bis, 3 ter e 3 quater della L. 225/1992, come modificata dalla L. 100/2012.</p> <p>Successivamente il Piano di Emergenza comunale va reso pubblico con ogni iniziativa utile a renderne a renderne conosciuti i contenuti , soprattutto per la conoscenza dei rischi a cui è esposto il territorio comunale e delle aree di attesa, ammassamento ed accoglienza. Potranno essere svolti più incontri con i cittadini, con le associazioni, con le scuole, ed esercitazioni anche con il coinvolgimento degli uffici di protezione civile della Regione Abruzzo. Sarà predisposto materiale informativo, locandine, depliant, ecc). Le aree di attesa, accoglienza e ammassamento dovranno essere indicate con apposita segnaletica.</p>	
<p>ATTIVITÀ:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.pianificazione dell'attività con i delegati del Sindaco in seno al GCVPC; 2.attività amministrativa conseguente; 3.elazione sull'attività svolta. 	
<p>INDICATORI DI RISULTATO ATTESI:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>tempistica</i>: per l'approvazione entro dicembre 2019 (compatibilmente con la collaborazione della Regione Abruzzo) 2. <i>qualità</i>: sinergia con i delegati del Sindaco; accuratezza del procedimento amministrativo. 	

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coefficiente di moltiplicazione	Punteggio
Grado di raggiungimento degli obiettivi specifici (piani, programmi, progetti) assegnati, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti e del previsto impiego di risorse	0,1,2,3,4	3	12
Livello di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi	0,1,2,3,4	1	4
Modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione, delle competenze professionali e della capacità di raggiungere gli obiettivi ordinari della struttura	0,1,2,3,4	1	4
Sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni pubbliche	0,1,2,3,4	1	4
Efficienza nell'impiego delle risorse (umane, finanziarie e strumentali), contenimento e riduzione dei costi, ottimizzazione dei tempi riguardanti i procedimenti amministrativi	0,1,2,3,4	1	4
Quantità e qualità delle prestazioni e dei servizi erogati	0,1,2,3,4	1	4
Raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità	0,1,2,3,4	1	4
TOTALE PUNTEGGIO			40

Valori di valutazione:

insufficiente	pari a 0 punti
mediocre	pari a 1 punto
sufficiente	pari a 2 punti
buono	pari a 3 punti
ottimo	pari a 4 punti

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
RESPONSABILE DI STRUTTURA**

MILENA MILITINA DI COLA	AREA VIGILANZA (POLIZIA LOCALE)
Categoria D1	
Con la collaborazione della dipendente FRANCA EVANGELISTA (v. scheda di valutazione relativa al personale non apicale)	
OBIETTIVO n. 6. Educazione alla legalità	
<p>FINALITÀ. Nella scorsa estate si sono verificati episodi di danneggiamento a strutture comunali. L'Amministrazione comunale ritiene che, insieme alla richiesta di risarcimento dei danni rilevati, simili fatti richiedano un approccio educativo con finalità preventiva. Si intende coinvolgere i giovani responsabili in attività di conoscenza del territorio e del patrimonio comunale e di tutela ambientale, attraverso l'Ufficio di Polizia Locale. Dopo questi incontri mirati, saranno svolti altri incontri più generali con le scuole e con il coinvolgimento delle altre forze di Polizia dello Stato presenti nel Comune.</p>	
<p>ATTIVITÀ: -pianificazione dell'attività ; -attività amministrativa conseguente; -relazione sull'attività svolta.</p>	
<p>INDICATORI DI RISULTATO ATTESI: 1. <i>tempistica</i>: entro 31 marzo 2020 2. <i>qualità</i>: accuratezza delle azioni svolte.</p>	

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coefficiente di moltiplicazione	Punteggio
Grado di raggiungimento degli obiettivi specifici (piani, programmi, progetti) assegnati, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti e del previsto impiego di risorse	0,1,2,3,4	3	12
Livello di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi	0,1,2,3,4	1	4
Modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione, delle competenze professionali e della capacità di raggiungere gli obiettivi ordinari della struttura	0,1,2,3,4	1	4
Sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni pubbliche	0,1,2,3,4	1	4
Efficienza nell'impiego delle risorse (umane, finanziarie e strumentali), contenimento e riduzione dei costi, ottimizzazione dei tempi riguardanti i procedimenti amministrativi	0,1,2,3,4	1	4
Quantità e qualità delle prestazioni e dei servizi erogati	0,1,2,3,4	1	4
Raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità	0,1,2,3,4	1	4
TOTALE PUNTEGGIO			40

Valori di valutazione:

insufficiente	pari a 0 punti
mediocre	pari a 1 punto
sufficiente	pari a 2 punti
buono	pari a 3 punti
ottimo	pari a 4 punti

Osservazioni del valutatore

Effettuate le opportune verifiche ed esaminata la dettagliata relazione della responsabile del servizio, si dà atto che tutti i progetti-obiettivo assegnati con il PDO - anno 2019 all'apicale Milena Militina Di Cola sono stati realizzati nel rispetto degli indicatori di risultato attesi, così come indicati nelle relative schede di valutazione. Si dà inoltre atto della partecipazione attiva al perseguimento degli obiettivi dell'Istruttore di Vigilanza Franca Evangelista.

Valutazione finale di conseguimento dei risultati complessivi (performance individuale e organizzativa)

Verifica degli indicatori di risultato:

1) performance individuale = **60**

2) performance organizzativa = **40** (punteggio così ottenuto: $40 \times 6 = 240 = 240:6$)

Misura percentuale di raggiungimento dei risultati valutabile da 0 % a 100 %:

1) performance individuale = **100%**

2) performance organizzativa = **100%**

SISTEMA PREMIANTE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA:

da 0 a 8 punti = 0% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa

da 9 a 16 punti = 25% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa

da 17 a 24 punti = 50% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa

da 25 a 33 punti = 75% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa

da 34 a 40 punti = 100% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa

