

COMUNE DI PIEVE A NIEVOLE

(Provincia di Pistoia)

Nucleo di Valutazione del Comune di Pieve a Nievole

Verbale del 09/05/2014

OGGETTO: Performance anno 2013, referto conclusivo anno 2013 ai sensi dell'art. 37 comma 3 del CCNL 22.01.2004 e del Sistema di valutazione delle performance approvato con Deliberazione GC n. 21 del 27/03/2013. Proposta valutazione anno 2013.

Performance organizzativa 2013: asseverazione e referto conclusivo

Oggi 09/05/2014 alle ore 12,30, il Nucleo di Valutazione nelle persone di:

- 1) Dottor Sossio Giordano, Presidente, già Segretario Generale del Comune di Pieve a Nievole;
- 2) Signora Carla Mazzoncini, membro esterno;
- 3) Dottor Riccardo Narducci, membro, già Revisore Unico dei Conti del Comune di Pieve a Nievole;

Preso atto di aver ricevuto le relazioni a consuntivo, redatte da tutti i Responsabili di Settore (Posizioni Organizzative), relative al raggiungimento degli obiettivi assegnati per l'anno 2013, redatte come indicato nel nuovo Sistema di valutazione delle performance, approvato dalla G.C. il 27/03/2013 con atto n. 21, esecutivo;

Presa visione delle stesse e verificato il raggiungimento degli obiettivi assegnati;

Premesso che l'art. 7 del D. Lgs. 150/09, comma 1, stabilisce che le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa ed individuale, adottando con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione delle performance;

Premesso inoltre che l'art. 10 del D. Lgs. 150/09 definisce che, al fine di assicurare la qualità, comprensibilità, ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche redigono annualmente un documento programmatico, denominato Piano delle Performance;

Considerato che la produttività è finalizzata a remunerare i dipendenti che forniscono prestazioni aggiuntive, tangibili e concrete, atte a migliorare l'organizzazione, e che da questo miglioramento risulta il ritorno di investimento che l'ente riceve erogando la produttività collettiva;

Considerato che l'art. 9, comma 2 del D. Lgs. 150/09 definisce i criteri di misurazione e valutazione della performance individuale del personale dei livelli collegata:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance del Settore, ovvero unità organizzativa di appartenenza;
- c) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi;

Preso atto dei risultati raggiunti con le attività indicate, da intendersi come valutazione della Performance Organizzativa, sono stati oggetto di valutazione complessiva;



Visti i dati quali-quantitativi attesi negli obiettivi comparati con i risultati raggiunti rilevabili dalle relazioni;

Constatata la coerenza tra il dato atteso e il dato raggiunto;

Si dà atto che per la valutazione sul Controllo sul *perseguimento degli obiettivi e sviluppo della qualità del servizio* si tiene conto della percentuale dell'indicatore del rapporto in percentuale fra ammontare degli impegni e previsione assestata, e si ritiene quindi che sotto il 99% si attribuisce il giudizio buono con l'assegnazione di 5 punti.

Autorizza le P.O. a liquidare i compensi incentivanti ai propri collaboratori sulla base delle valutazioni individuali a cura di ogni Responsabile di Settore per il personale a ciascuno assegnato;

Esaminati gli atti richiamati, il Nucleo di Valutazione rileva il raggiungimento degli obiettivi complessivi sostanzialmente al 100%;

Ciò posto, il Nucleo di Valutazione, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 del D. Lgs. N. 150/2009, e del Nuovo Sistema di valutazione delle performance, approvato dalla G.C. il 27/03/2013 con atto n. 21, esecutivo, **assevera, ovvero valida** gli allegati report di valutazione rinvenibili nella relazione finale delle Performance all'interno del PDO/PERFORMANCE 2013, e dispone la loro trasmissione, unitamente al presente verbale alla Giunta Comunale per una presa d'atto della performance organizzativa complessiva e degli eventuali scostamenti che invece ritenesse di rilevare nel perseguimento degli obiettivi prefissati.

Proposta valutazione individuale comportamenti P.O. anno 2013.

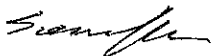
Si dà atto che si procede a predisporre una proposta di valutazione individuale delle P.O. stesse, da sottoporre alla Giunta Comunale come stabilito dal Sistema di valutazione delle performance in vigore per l'anno 2013.

Tale proposta è sintetizzata nelle allegate schede individuali di valutazione relative all'anno 2013.

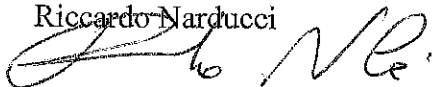
Letto, confermato e sottoscritto.

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE


Sossio Giordano



Riccardo Narducci



Carla Mazzoncini



**SCHEDA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI
DIPENDENTI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

ANNO 2013

Dipendente **TECI DANIELE**

Categoria **D3**

Responsabile del Settore **GESTIONE, ASSETTO DEL TERRITORIO ED AMBIENTE**

PERFORMANCE A LIVELLO DI ENTE: Punti 10

IL punteggio viene attribuito in proporzione alla valutazione della performance complessiva.
Tale punteggio, in un dato anno, sarà uguale per tutti i dipendenti,

Punti attribuiti 10

PERFORMANCE A LIVELLO DI SETTORE: Punti 10

Anche in questo caso il punteggio viene attribuito in proporzione alla valutazione della performance del Settore e, in un dato anno, sarà uguale per tutti i dipendenti del Settore.

Punti attribuiti 10

RISCONTRI DI FATTO: Punti 50

A) Parametri finanziari: Gestione delle risorse finanziarie (Fonte: dati risultanti dai reports della gestione finanziaria) - Punti 20.

1) Capacità di stare nelle previsioni: Punti 10

La presenza di questo indicatore è giustificata dalla esigenza di verificare la capacità delle PP.00. di non discostarsi dalle previsioni iniziali e quindi dalle risorse finanziarie assegnate nel bilancio di previsione.




Per la valutazione di questo indicatore si prende in considerazione la **differenza percentuale fra previsione iniziale e previsione assestata**, attribuendo i seguenti punteggi:

- da 0 a 10 in più o in meno punti 10
- da 11 a 25 in più o in meno punti 8
- da 26 a 60 in più o in meno punti 5
- per differenze superiori a 50 in più o in meno punti zero

Differenza riscontrata 10 Punti attribuiti 10

NOTA 1 - L'indicatore tiene conto, ai fini dell'attribuzione del punteggio, degli scostamenti non dipendenti da responsabilità del soggetto valutando, purché adeguatamente documentati.

NOTA 2— Il punteggio tiene conto, per il relativo ammontare, delle risorse che il soggetto abbia eventualmente segnalato di poter liberare, pur garantendo, in conseguenza di reali

miglioramenti organizzativi, il raggiungimento degli obiettivi assegnati sia sotto l'aspetto quantitativo che qualitativo.

2) Capacità di spesa: Puntì 10

Per la valutazione di questo indicatore si prende in considerazione il rapporto in percentuale fra ammontare degli impegni e previsione assestata, attribuendo i seguenti punteggi:

- | | |
|---|----------|
| - per percentuali comprese tra 50 e 60 | punti 3 |
| - per percentuali comprese tra 61 e 70 | punti 5 |
| - per percentuali comprese tra 71 o 80 | punti 7 |
| - per percentuali comprese tra 81 e 90 | punti 9 |
| - per percentuali comprese tra 91 e 100 | punti 10 |

Percentuale riscontrata	<u>99,44</u>	Punti attribuiti	<u>10</u>
-------------------------	--------------	------------------	-----------

B) Realizzazione degli obiettivi programmati assegnati. (Fonte: dati desunti dalle schede sullo stato di attuazione dei progetti dai titolari di P.O.).

Realizzazione degli obiettivi assegnati: Puntì 30

Il punteggio é attribuito sulla base di autovalutazione del titolare di P.O. nell'apposita scheda della realizzazione dei progetti inizialmente proposti dallo stesso titolare, nel modo seguente:

- | | |
|---|------------|
| - Per percentuali di realizzazione dall'80% al 100% | punti 30 |
| - Per percentuali di realizzazione dal 65% al 79% | punti 27 |
| - Per percentuali di realizzazione dal 51% al 64% | punti 21 |
| - Per percentuali di realizzazione inferiori al 51% | punti zero |

Percentuale di realizzazione	<u>100</u> %	Punti attribuiti	<u>30</u>
------------------------------	--------------	------------------	-----------

Totale Puntì attribuiti e motivati dal
Nucleo di Valutazione

70

D. M. G.
Car. M. G.

H 2 *B*
cc

**SCHEDA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE
ORGANIZZATIVE E MANAGERIALI DEI DIPENDENTI TITOLARI DI POSIZIONE
ORGANIZZATIVA**

ANNO 2013

Dipendente **TECI DANIELE**

Categoria **D3**

Responsabile del Settore **GESTIONE, ASSETTO DEL TERRITORIO ED AMBIENTE**

FATTORI DI VALUTAZIONE (di competenza del Sindaco su proposta del Nucleo di Valutazione)
Punti 30

Parametri:

1 - Apporto personale


Capacità dimostrata a gestire il proprio tempo di lavoro, facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio, contemperando i diversi impegni e svolgendoli con precisione, qualità e puntualità.
Capacità di relazioni interne ed esterne all' Ente.

GIUDIZIO	PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
Ottimo	6	6
Buono	5	
Adeguito	4	
Migliorabile	3	

2 - Gestione delle risorse umane

Capacità dimostrata nel motivare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro.

GIUDIZIO	PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
ottimo	6	6
buono	5	
adeguato	4	
migliorabile	3	

5 

3 - Controllo sul *perseguimento* degli *obiettivi e sviluppo della qualità del servizio*;

Capacità dimostrata nell'assolvere ad attività di controllo, connesse alle funzioni affidate, con particolare riguardo agli aspetti propri del controllo di gestione e capacità di rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione, senza Indurre formalismi e burocratismi e promovendo la qualità dei servizi,

GIUDIZIO	PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
ottimo	6	6
buono	5	
adeguato	4	
migliorabile	3	

4 - *Sviluppo e innovazione*:

Capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e/o procedurali, i conseguenti processi formativi.

GIUDIZIO	PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
Ottimo	6	6
Buono	5	
Adeguato	4	
Migliorabile	3	

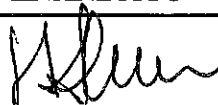
5 - *Contributo alla integrazione tra diversi uffici*.

Contributo alla integrazione tra diversi uffici e all'adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze, cambiamenti di modalità operativo

GIUDIZIO	PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
Ottimo	6	6
Buono	5	
Adeguato	4	
Migliorabile	3	

Totale punti attribuiti dal Sindaco su proposta del Nucleo di Valutazione 30

IL SINDACO



SCHEDA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI DIPENDENTI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

ANNO 2013

Dipendente **DIOLAIUTI GILDA**Categoria **D3**Responsabile del Settore **ECONOMICO-FINANZIARIO, AMMINISTRATIVO E DI SUPPORTO****PERFORMANCE A LIVELLO DI ENTE: Punti 10**

IL punteggio viene attribuito in proporzione alla valutazione della performance complessiva.

Tale punteggio, in un dato anno, sarà uguale per tutti i dipendenti,

Punti attribuiti 10**PERFORMANCE A LIVELLO DI SETTORE: Punti 10**

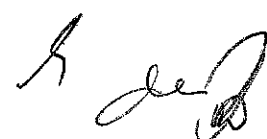
Anche in questo caso il punteggio viene attribuito in proporzione alla valutazione della performance del Settore e, in un dato anno, sarà uguale per tutti i dipendenti del Settore.

Punti attribuiti 10**RISCONTRI DI FATTO: Punti 50****A) Parametri finanziari:** Gestione delle risorse finanziarie (Fonte: dati risultanti dai reports della gestione finanziaria) - Punti 20.**1) Capacità di stare nelle previsioni: Punti 10**

La presenza di questo indicatore è giustificata dalla esigenza di verificare la capacità delle PP.00. di non discostarsi dalle previsioni iniziali e quindi dalle risorse finanziarie assegnate nel bilancio di previsione.

Per la valutazione di questo indicatore si prende in considerazione la **differenza percentuale fra previsione iniziale e previsione assestata**, attribuendo i seguenti punteggi:

- da 0 a 10 in più o in meno punti 10
- da 11 a 25 in più o in meno punti 8
- da 26 a 60 in più o in meno punti 5
- per differenze superiori a 50 in più o in meno punti zero

Differenza riscontrata 1% Punti attribuiti 10*NOTA 1 - L'indicatore tiene conto, ai fini dell'attribuzione del punteggio, degli scostamenti non dipendenti da responsabilità del soggetto valutando, purché adeguatamente documentati.**NOTA 2— Il punteggio tiene conto, per il relativo ammontare, delle risorse che il soggetto abbia eventualmente segnalato di poter liberare, pur garantendo, in conseguenza di reali*


miglioramenti organizzativi, il raggiungimento degli obiettivi assegnati sia sotto l'aspetto quantitativo che qualitativo.

2) Capacità di spesa: Puntì 10

Per la valutazione di questo indicatore si prende in considerazione il rapporto in percentuale fra ammontare degli impegni e previsione assestata, attribuendo i seguenti punteggi:

- per percentuali comprese tra 50 e 60 punti 3
- per percentuali comprese tra 61 e 70 punti 5
- per percentuali comprese tra 71 o 80 punti 7
- per percentuali comprese tra 81 e 90 punti 9
- per percentuali comprese tra 91 e 100 punti 10

Percentuale riscontrata 99,50 : Puntì attribuiti 10

B) Realizzazione degli obiettivi programmati assegnati. (Fonte: dati desunti dalle schede sullo stato di attuazione dei progetti dai titolari di P.O.).

Realizzazione degli obiettivi assegnati: Puntì 30

Il punteggio è attribuito sulla base di autovalutazione del titolare di P.O. nell'apposita scheda della realizzazione dei progetti inizialmente proposti dallo stesso titolare, nel modo seguente:

- Per percentuali di realizzazione dall'80% al 100% punti 30
- Per percentuali di realizzazione dal 65% al 79% punti 27
- Per percentuali di realizzazione dal 51% al 64% punti 21
- Per percentuali di realizzazione inferiori al 51% punti zero

Percentuale di realizzazione 100 % Puntì attribuiti 30

Totale Puntì attribuiti e motivati dal
Nucleo di Valutazione

70

Son
Pb NC
C...

**SCHEDA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE
ORGANIZZATIVE E MANAGERIALI DEI DIPENDENTI TITOLARI DI POSIZIONE
ORGANIZZATIVA**

ANNO 2013

Dipendente DIOLAIUTI GILDA

Categoria D3

Responsabile del Settore ECONOMICO-FINANZIARIO, AMMINISTRATIVO E DI SUPPORTO

FATTORI DI VALUTAZIONE (di competenza del Sindaco su proposta del Nucleo di Valutazione)
Punti 30

Parametri:

1 - Apporto personale

Capacità dimostrata a gestire il proprio tempo di lavoro, facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio, contemperando i diversi impegni e svolgendoli con precisione, qualità e puntualità.
Capacità di relazioni interne ed esterne all' Ente.

GIUDIZIO	PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
Ottimo	6	6
Buono	5	
Adeguito	4	
Migliorabile	3	

2 - Gestione delle risorse umane

Capacità dimostrata nel motivare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro.

GIUDIZIO	PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
ottimo	6	6
buono	5	
adeguato	4	
migliorabile	3	

3 - Controllo sul *perseguimento degli obiettivi e sviluppo della qualità del servizio*;

Capacità dimostrata nell'assolvere ad attività di controllo, connesse alle funzioni affidate, con particolare riguardo agli aspetti propri del controllo di gestione e capacità di rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione, senza indurre formalismi e burocratismi e promuovendo la qualità dei servizi,

GIUDIZIO	PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
ottimo	6	6
buono	5	
adeguato	4	
migliorabile	3	

4 - *Sviluppo e innovazione*:

Capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e/o procedimentali, i conseguenti processi formativi.

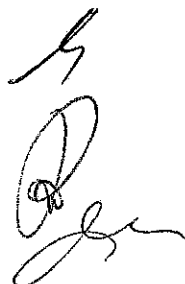
GIUDIZIO	PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
Ottimo	6	6
Buono	5	
Adeguato	4	
Migliorabile	3	

5 - *Contributo alla integrazione tra diversi uffici*.

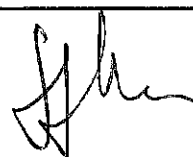
Contributo alla integrazione tra diversi uffici e all'adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze, cambiamenti di modalità operativo

GIUDIZIO	PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
Ottimo	6	6
Buono	5	
Adeguato	4	
Migliorabile	3	

Totale punti attribuiti dal Sindaco su proposta del Nucleo
di Valutazione 30



IL SINDACO



**SCHEDA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI
DIPENDENTI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

ANNO 2013

Dipendente **RIZZELLO ALESSANDRO**

Categoria **D3**

Responsabile del Settore **TECNICO-MANUTENTIVO**

PERFORMANCE A LIVELLO DI ENTE: Punti 10

IL punteggio viene attribuito in proporzione alla valutazione della performance complessiva.
Tale punteggio, in un dato anno, sarà uguale per tutti i dipendenti,

Punti attribuiti 10

PERFORMANCE A LIVELLO DI SETTORE: Punti 10

Anche in questo caso il punteggio viene attribuito in proporzione alla valutazione della performance del Settore e, in un dato anno, sarà uguale per tutti i dipendenti del Settore.

Punti attribuiti 10

RISCONTRI DI FATTO: Punti 50

A) Parametri finanziari: Gestione delle risorse finanziarie (Fonte: dati risultanti dai reports della gestione finanziaria) - Punti 20.

1) Capacità di stare nelle previsioni: **Punti 10**

La presenza di questo indicatore è giustificata dalla esigenza di verificare la capacità delle PP.00. di non discostarsi dalle previsioni iniziali e quindi dalle risorse finanziarie assegnate nel bilancio di previsione.

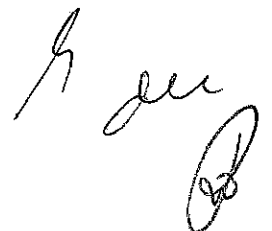
Per la valutazione di questo indicatore si prende in considerazione la **differenza percentuale** fra **previsione iniziale** e **previsione assestata**, attribuendo i seguenti punteggi:

- da 0 a 10 in più o in meno punti 10
- da 11 a 25 in più o in meno punti 8
- da 26 a 60 in più o in meno punti 5
- per differenze superiori a 50 in più o in meno punti zero

Differenza riscontrata + 2% Punti attribuiti 10

NOTA 1 - L'indicatore tiene conto, ai fini dell'attribuzione del punteggio, degli scostamenti non dipendenti da responsabilità del soggetto valutando, purché adeguatamente documentati.

NOTA 2— 11 punteggio tiene conto, per il relativo ammontare, delle risorse che il soggetto abbia eventualmente segnalato di poter liberare, pur garantendo, in conseguenza di reali



miglioramenti organizzativi, il raggiungimento degli obiettivi assegnati sia sotto l'aspetto quantitativo che qualitativo.

2) Capacità di spesa: Punti 10

Per la valutazione di questo indicatore si prende in considerazione il **rapporto in percentuale fra ammontare degli impegni e previsione assestata**, attribuendo i seguenti punteggi:

- per percentuali comprese tra 50 e 60 punti 3
- per percentuali comprese tra 61 e 70 punti 5
- per percentuali comprese tra 71 o 80 punti 7
- per percentuali comprese tra 81 e 90 punti 9
- per percentuali comprese tra 91 e 100 punti 10

Percentuale riscontrata 99 Punti attribuiti 10

B) Realizzazione degli obiettivi programmati assegnati. (Fonte: dati desunti dalle schede sullo stato di attuazione dei progetti dai titolari di P.O.).

Realizzazione degli obiettivi assegnati: Punti 30

Il punteggio é attribuito sulla base di autovalutazione del titolare di P.O. nell'apposita scheda della realizzazione dei progetti inizialmente proposti dallo stesso titolare, nel modo seguente:

- Per percentuali di realizzazione dall'80% al 100% punti 30
- Per percentuali di realizzazione dal 65% al 79% punti 27
- Per percentuali di realizzazione dal 51% al 64% punti 21
- Per percentuali di realizzazione inferiori al 51% punti zero

Percentuale di realizzazione 100 % Punti attribuiti 30

Totale Punti attribuiti e motivati dal
Nucleo di Valutazione

70

Sampson
Rb Mc
Cues Devis

**SCHEDA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE
ORGANIZZATIVE E MANAGERIALI DEI DIPENDENTI TITOLARI DI POSIZIONE
ORGANIZZATIVA**

ANNO 2013

Dipendente RIZZELLO ALESSANDRO

Categoria D3

Responsabile del Settore TECNICO-MANUTENTIVO

FATTORI DI VALUTAZIONE (di competenza del Sindaco su proposta del Nucleo di Valutazione)
Punti 30

Parametri:

1 - Apporto personale

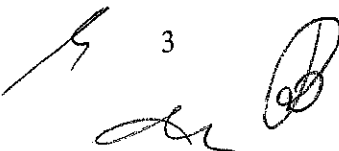
Capacità dimostrata a gestire il proprio tempo di lavoro, facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio, contemperando i diversi impegni e svolgendoli con precisione, qualità e puntualità.
Capacità di relazioni interne ed esterne all' Ente.

GIUDIZIO	PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
Ottimo	6	6
Buono	5	
Adeguito	4	
Migliorabile	3	

2 - Gestione delle risorse umane

Capacità dimostrata nel motivare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro.

GIUDIZIO	PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
ottimo	6	6
buono	5	
adeguato	4	
migliorabile	3	

3


3 - Controllo sul *perseguimento* degli obiettivi e *sviluppo della qualità del servizio*;

Capacità dimostrata nell'assolvere ad attività di controllo, connesse alle funzioni affidate, con particolare riguardo agli aspetti propri del controllo di gestione e capacità di rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione, senza Indurre formalismi e burocratismi e promuovendo la qualità dei servizi,

GIUDIZIO	PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
ottimo	6	6
buono	5	
adeguato	4	
migliorabile	3	

4 - *Sviluppo e innovazione*:

Capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e/o procedurali, i conseguenti processi formativi.

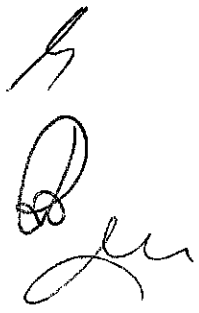
GIUDIZIO	PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
Ottimo	6	6
Buono	5	
Adeguato	4	
Migliorabile	3	

5 - *Contributo alla integrazione tra diversi uffici*.


Contributo alla integrazione tra diversi uffici e all'adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze, cambiamenti di modalità operativo

GIUDIZIO	PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
Ottimo	6	6
Buono	5	
Adeguato	4	
Migliorabile	3	

Totale punti attribuiti dal Sindaco su proposta del Nucleo di Valutazione 30



IL SINDACO



**SCHEDA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI
DIPENDENTI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

ANNO 2013

Dipendente FEDI FRANCA

Categoria D1

Responsabile del Settore PUBBLICA ISTRUZIONE ED INTERVENTI SOCIALI

PERFORMANCE A LIVELLO DI ENTE: Punti 10

IL punteggio viene attribuito in proporzione alla valutazione della performance complessiva.
Tale punteggio, in un dato anno, sarà uguale per tutti i dipendenti,

Punti attribuiti 10

PERFORMANCE A LIVELLO DI SETTORE: Punti 10

Anche in questo caso il punteggio viene attribuito in proporzione alla valutazione della performance del Settore e, in un dato anno, sarà uguale per tutti i dipendenti del Settore.

Punti attribuiti 10

RISCONTRI DI FATTO: Punti 50

A) Parametri finanziari: Gestione delle risorse finanziarie (Fonte: dati risultanti dai reports della gestione finanziaria) - Punti 20.

1) Capacità di stare nelle previsioni: Punti 10

La presenza di questo indicatore è giustificata dalla esigenza di verificare la capacità delle PP.00. di non discostarsi dalle previsioni iniziali e quindi dalle risorse finanziarie assegnate nel bilancio di previsione.

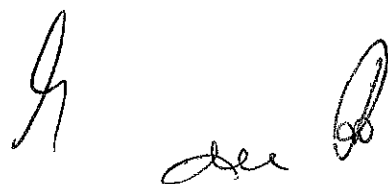
Per la valutazione di questo indicatore si prende in considerazione la **differenza percentuale fra previsione iniziale e previsione assestata**, attribuendo i seguenti punteggi:

- da 0 a 10 in più o in meno punti 10
- da 11 a 25 in più o in meno punti 8
- da 26 a 60 in più o in meno punti 5
- per differenze superiori a 50 in più o in meno punti zero

Differenza riscontrata // Punti attribuiti 10

NOTA 1 - L'indicatore tiene conto, ai fini dell'attribuzione del punteggio, degli scostamenti non dipendenti da responsabilità del soggetto valutando, purché adeguatamente documentati.

NOTA 2— Il punteggio tiene conto, per il relativo ammontare, delle risorse che il soggetto abbia eventualmente segnalato di poter liberare, pur garantendo, in conseguenza di reali



miglioramenti organizzativi, il raggiungimento degli obiettivi assegnati sia sotto l'aspetto quantitativo che qualitativo.

2) Capacità di spesa: Puntì 10

Per la valutazione di questo indicatore si prende in considerazione il **rapporto in percentuale fra ammontare degli impegni e previsione assestata**, attribuendo i seguenti punteggi:

- per percentuali comprese tra 50 e 60 punti 3
- per percentuali comprese tra 61 e 70 punti 5
- per percentuali comprese tra 71 o 80 punti 7
- per percentuali comprese tra 81 e 90 punti 9
- per percentuali comprese tra 91 e 100 punti 10

Percentuale riscontrata 96,72 Punti attribuiti 10

B) Realizzazione degli obiettivi programmati assegnati. (Fonte: dati desunti dalle schede sullo stato di attuazione dei progetti dai titolari di P.O.).

Realizzazione degli obiettivi assegnati: Puntì 30

Il punteggio é attribuito sulla base di autovalutazione del titolare di P.O. nell'apposita scheda della realizzazione dei progetti inizialmente proposti dallo stesso titolare, nel modo seguente:

- Per percentuali di realizzazione dall'80% al 100% punti 30
- Per percentuali di realizzazione dal 65% al 79% punti 27
- Per percentuali di realizzazione dal 51% al 64% punti 21
- Per percentuali di realizzazione inferiori al 51% punti zero

Percentuale di realizzazione 100 % Punti attribuiti 30

Totale Puntì attribuiti e motivati dal
Nucleo di Valutazione

70

[Signature]
[Signature]
[Signature]

**SCHEDA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE
ORGANIZZATIVE E MANAGERIALI DEI DIPENDENTI TITOLARI DI POSIZIONE
ORGANIZZATIVA**

ANNO 2013

Dipendente FEDI FRANCA

Categoria D1

Responsabile del Settore PUBBLICA ISTRUZIONE ED INTERVENTI SOCIALI

FATTORI DI VALUTAZIONE (di competenza del Sindaco su proposta del Nucleo di Valutazione)
Punti 30

Parametri:

1 - Apporto personale

Capacità dimostrata a gestire il proprio tempo di lavoro, facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio, contemperando i diversi impegni e svolgendoli con precisione, qualità e puntualità.
Capacità di relazioni interne ed esterne all' Ente.

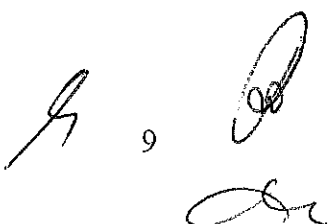
GIUDIZIO	PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
Ottimo	6	6
Buono	5	
Adeguito	4	
Migliorabile	3	

2 - Gestione delle risorse umane

Capacità dimostrata nel motivare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro.

GIUDIZIO	PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
ottimo	6	6
buono	5	
adeguato	4	
migliorabile	3	

9



3 - Controllo sul *perseguimento* degli obiettivi e *sviluppo della qualità del servizio*;

Capacità dimostrata nell'assolvere ad attività di controllo, connesse alle funzioni affidate, con particolare riguardo agli aspetti propri del controllo di gestione e capacità di rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione, senza Indurre formalismi e burocratismi e promuovendo la qualità dei servizi,

GIUDIZIO	PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
ottimo	6	
buono	5	5
adeguato	4	
migliorabile	3	

4 - *Sviluppo e innovazione*:

Capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e/o procedimentali, i conseguenti processi formativi.

GIUDIZIO	PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
Ottimo	6	6
Buono	5	
Adeguato	4	
Migliorabile	3	

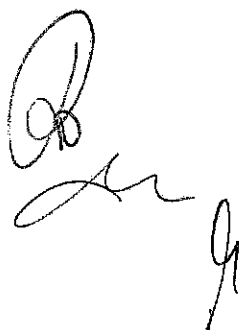
5 - *Contributo alla integrazione tra diversi uffici*.

Contributo alla integrazione tra diversi uffici e all'adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze, cambiamenti di modalità operativo

GIUDIZIO	PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
Ottimo	6	6
Buono	5	
Adeguato	4	
Migliorabile	3	

Totale punti attribuiti dal Sindaco su proposta del Nucleo di Valutazione 29

IL SINDACO




**SCHEDA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI
DIPENDENTI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

ANNO 2013

Dipendente NANNI PAOLA

Categoria D3

Responsabile del Settore DI VIGILANZA

PERFORMANCE A LIVELLO DI ENTE: Punti 10

Il punteggio viene attribuito in proporzione alla valutazione della performance complessiva.
Tale punteggio, in un dato anno, sarà uguale per tutti i dipendenti,

Punti attribuiti 10

PERFORMANCE A LIVELLO DI SETTORE: Punti 10

Anche in questo caso il punteggio viene attribuito in proporzione alla valutazione della performance del Settore e, in un dato anno, sarà uguale per tutti i dipendenti del Settore.

Punti attribuiti 10

RISCONTRI DI FATTO: Punti 50

A) Parametri finanziari: Gestione delle risorse finanziarie (Fonte: dati risultanti dai reports della gestione finanziaria) - Punti 20.

1) Capacità di stare nelle previsioni: Punti 10

La presenza di questo indicatore è giustificata dalla esigenza di verificare la capacità delle PP.00. di non discostarsi dalle previsioni iniziali e quindi dalle risorse finanziarie assegnate nel bilancio di previsione.

Per la valutazione di questo indicatore si prende in considerazione la **differenza percentuale fra previsione iniziale e previsione assestata**, attribuendo i seguenti punteggi:

- da 0 a 10 in più o in meno punti 10
- da 11 a 25 in più o in meno punti 8
- da 26 a 60 in più o in meno punti 5
- per differenze superiori a 50 in più o in meno punti zero

Differenza riscontrata ✓ Punti attribuiti 10

NOTA 1 - L'indicatore tiene conto, ai fini dell'attribuzione del punteggio, degli scostamenti non dipendenti da responsabilità del soggetto valutando, purché adeguatamente documentati.
NOTA 2— 11 punteggio tiene conto, per il relativo ammontare, delle risorse che il soggetto abbia eventualmente segnalato di poter liberare, pur garantendo, in conseguenza di reali

miglioramenti organizzativi, il raggiungimento degli obiettivi assegnati sia sotto l'aspetto quantitativo che qualitativo.

2) Capacità di spesa: Punti 10

Per la valutazione di questo indicatore si prende in considerazione il **rapporto in percentuale fra ammontare degli impegni e previsione assestata**, attribuendo i seguenti punteggi:

- per percentuali comprese tra 50 e 60 punti 3
- per percentuali comprese tra 61 e 70 punti 5
- per percentuali comprese tra 71 o 80 punti 7
- per percentuali comprese tra 81 e 90 punti 9
- per percentuali comprese tra 91 e 100 punti 10

Percentuale riscontrata 90 Punti attribuiti 9

B) Realizzazione degli obiettivi programmati assegnati. (Fonte: dati desunti dalle schede sullo stato di attuazione dei progetti dai titolari di P.O.).

Realizzazione degli obiettivi assegnati: Punti 30

Il punteggio é attribuito sulla base di autovalutazione del titolare di P.O. nell'apposita scheda della realizzazione dei progetti inizialmente proposti dallo stesso titolare, nel modo seguente:

- Per percentuali di realizzazione dall'80% al 100% punti 30
- Per percentuali di realizzazione dal 65% al 79% punti 27
- Per percentuali di realizzazione dal 51% al 64% punti 21
- Per percentuali di realizzazione inferiori al 51% punti zero

Percentuale di realizzazione 100 % Punti attribuiti 30

Totale Punti attribuiti e motivati dal
Nucleo di Valutazione

69

[Signature]
[Signature]
[Signature]

**SCHEDA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE
ORGANIZZATIVE E MANAGERIALI DEI DIPENDENTI TITOLARI DI POSIZIONE
ORGANIZZATIVA**

ANNO 2013

Dipendente NANNI PAOLA

Categoria D3

Responsabile del Settore VIGILANZA

**FATTORI DI VALUTAZIONE (di competenza del Sindaco su proposta del Nucleo di Valutazione)
Punti 30**

Parametri:

1 - Apporto personale


Capacità dimostrata a gestire il proprio tempo di lavoro, facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio, contemperando i diversi impegni e svolgendoli con precisione, qualità e puntualità.
Capacità di relazioni interne ed esterne all' Ente.

GIUDIZIO	PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
Ottimo	6	6
Buono	5	
Adeguito	4	
Migliorabile	3	

2 - Gestione delle risorse umane

Capacità dimostrata nel motivare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro.

GIUDIZIO	PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
ottimo	6	6
buono	5	
adeguato	4	
migliorabile	3	

5 7 

3 - Controllo sul *perseguimento* degli obiettivi e *sviluppo della qualità del servizio*;

Capacità dimostrata nell'assolvere ad attività di controllo, connesse alle funzioni affidate, con particolare riguardo agli aspetti propri del controllo di gestione e capacità di rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione, senza Indurre formalismi e burocratismi e promovendo la qualità dei servizi,

GIUDIZIO	PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
ottimo	6	
buono	5	5
adeguato	4	
migliorabile	3	

4 - *Sviluppo e innovazione*:

Capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e/o procedurali, i conseguenti processi formativi.

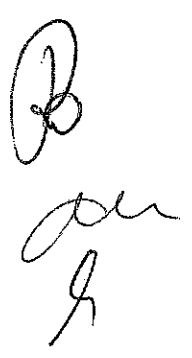
GIUDIZIO	PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
Ottimo	6	6
Buono	5	
Adeguato	4	
Migliorabile	3	

5 - *Contributo alla integrazione tra diversi uffici*.

Contributo alla integrazione tra diversi uffici e all'adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze, cambiamenti di modalità operativo

GIUDIZIO	PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
Ottimo	6	6
Buono	5	
Adeguato	4	
Migliorabile	3	

Totale punti attribuiti dal Sindaco su proposta del Nucleo di Valutazione 29



IL SINDACO
