

COMUNE DI SERSALE
(Provincia di Catanzaro)
Ufficio Protocollo
PROT. N° 551F
DEL 03-10-2019



COMUNE DI SERSALE

*ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
MONOCRATICO*

*VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE
INDIVIDUALE DEI TITOLARI DI POSIZIONE
ORGANIZZATIVA*

ANNO 2017

Sersale lì 2 ottobre 2019

L'organismo di Valutazione Indipendente

Dott. Piero Scarpino

SOMMARIO

PREMESSA

1. Scelte specifiche previste dal sistema di misurazione

1.1 Raggiungimento degli obiettivi assegnati al proprio Servizio

1.2 Comportamento e competenze

1.2.A Misurazione capacità di differenziazione dei giudizi

1.3 Performance generale dell'Ente

2. Organizzazione dell'amministrazione

3. Riepilogo valutazione performance individuale P.O.

3.1 Servizio Amministrativo e Demografico.

3.2 Servizio Finanziario e del Personale .

3.3 Servizio Tecnico e Manutentivo .

3.4 Servizio Urbanistica.

3.5 Servizio Vigilanza .

3.6 Servizio Tributi .

3.7 Schede di valutazione predisposte dall' O.I.V.

4. Riepilogo valutazione ed assegnazione dell'indennità di risultato.

4.1 Determinazione del risultato raggiunto dall'Ente.

4.2 Riepilogo valutazione performance individuale dei titolari di P.O. e attribuzione dell'indennità di risultato.

PREM

Il presente
Sersale è c
nel corso
correspons
ett. d del
delibera di

Nella pres

L'Organis
performan
2018 . Il p
ecaduto p

La valutaz
prima boz
comunale.
definitiva
nessa è st

La relazio

- De
sta
- De
Pe
- De
Ro
- De
pe
15

PREMESSA

Il presente documento è stato predisposto dall'Organismo di Valutazione Indipendente del Comune di Sersale e costituisce la relazione di accompagnamento alla valutazione dei titolari di Posizioni Organizzative nel corso del 2017. Scopo della presente relazione è quindi quello di fornire lo strumento per la corresponsione dell'indennità di risultato ai titolari di P.O. così come disposto dall'art. 10 comma 4 n. 2 lett. d del Regolamento per la gestione, misurazione e valutazione della performance, approvato con delibera di Giunta n. 89 del 23/12/2014.

Nella presente relazione viene anche attestata la validazione del ciclo della performance adottata dall'Ente.

L'Organismo di Valutazione Indipendente del Comune di Sersale chiamato a valutare e validare la performance dell'Ente relativa all'anno 2017 è stato nominato con decreto del sindaco n. 6 del 2 ottobre 2018. Il precedente O.I.V., composto in forma monocratica sempre dal sottoscritto Dott. Piero Scarpino era decaduto per decorrenza dei tempi di nomina il 7 novembre dell'anno 2017.

La valutazione è stata avviata con la trasmissione a questo Organismo di Valutazione Indipendente, di una prima bozza della relazione sulla performance predisposta dall'Ente per tramite dell'Ufficio del Segretario comunale, trasmissione avvenuta tramite posta elettronica ordinaria il 29 gennaio 2019. La relazione definitiva insieme con la delibera di Giunta n. 134 del 12/09/2019 che reca la presa d'atto della relazione stessa è stata trasmessa all'O.I.V. in data 25 settembre u.s. .

La relazione fornita, prende a riferimento i seguenti atti:

- Deliberazione di Consiglio Comunale n. 32 del 26 luglio 2013 con la quale l'Ente ha dichiarato lo stato di dissesto finanziario;
- Deliberazione di Giunta Comunale n. 58 del 03/07/2017 con la quale è stato adottato il piano della Performance e degli obiettivi del triennio 2017/2019
- Deliberazione della Giunta Comunale n. 134 del 28/12/2010 con la quale è stato istituito e adottato il Regolamento per la composizione e il funzionamento dell'organismo indipendente di valutazione;
- Deliberazione di Giunta Comunale n. 89 del 23/12/2014 con cui è stato approvato il regolamento per la gestione, la misurazione e valutazione delle Performance ai sensi dell'art 7 del d.lgs. n. 150/2009.

1. Scelte specifiche del sistema di misurazione

Introduzione.

Per la definizione ed assegnazione degli obiettivi riguardanti il ciclo della performance, l'articolo 5 del Regolamento per la gestione, misurazione e valutazione della performance, prevede tra le varie alternative quella della definizione da parte della Giunta Comunale, in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, un documento programmatico triennale, denominato Piano degli Obiettivi e della Performance, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e valutazione della performance dell'Amministrazione e delle unità organizzative di cui si compone la struttura amministrativa del Comune. La scelta dell'Ente nella definizione e assegnazione degli obiettivi è ricaduta proprio su questa metodologia. Difatti con delibera della Giunta Comunale n. 58 del 03/07/2017 è stato approvato il piano degli obiettivi e della performance per il triennio 2017/2019.

La valutazione del personale dipendente del Comune, titolare o meno di P.O., tiene conto dei seguenti elementi:

1. Performance organizzativa dell'unità organizzativa (Servizio) a cui si appartiene;
2. Performance individuale;
3. Performance organizzativa dell'Ente a cui si appartiene.

Il peso delle suddette componenti varia in base al ruolo che il dipendente ha nell'organigramma dell'Ente. La valutazione viene rapportata in base a una scala di valori che prevede un punteggio massimo di 100. In base al punteggio raggiunto, ai dipendenti titolari di P.O. viene riconosciuta l'erogazione dell'indennità di risultato, mentre al resto dei dipendenti verrà erogata le quote di retribuzione legate alla produttività.

Nei sistema messo in atto dal Comune di Sersale la valutazione dei titolari di P.O. viene effettuata dall'Organismo Indipendente di Valutazione, mentre quella riguardante il resto del personale dipendente è fatta dai responsabili di P.O.. Quella inerente il Segretario è di competenza del Sindaco.

Le componenti della performance sopra delineate incidono nella valutazione del personale dipendente e del Segretario con le modalità esposte nei paragrafi che seguono.

1.1 Raggiungimento degli obiettivi assegnati al Servizio

Il Raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa pesano nel seguente modo:

Fattore di valutazione	PG	C-D	A - B
Raggiungimento degli obiettivi assegnati al proprio Servizio	40%	25%	25%

La scelta operata dall'Ente per la valutazione e misurazione della performance dei singoli servizi si basa sulla definizione di obiettivi sia operativi che strategici. Tali obiettivi assegnano un punteggio massimo di 500 punti al singolo servizio.

In dettaglio sono stati definiti 40 obiettivi operativi suddivisi nel seguente modo:

- * 11 Settore Amministrativo- Demografico;
- * 8 Settore Finanziario e del Personale;

- 6 Settore Tecnico;
- 6 Settore Urbanistica;
- 5 Settore Tributi e Commercio;
- 4 Settore Vigilanza.

Per ciascun obiettivo operativo sono previsti degli indicatori. Per ogni indicatore è assegnato un punteggio. Gli obiettivi strategici vengono individuati in base alle esigenze e prevedono anch'essi l'assegnazione di un punteggio.

1.2 Comportamenti e competenze

La valutazione della performance individuale dei dipendenti titolari di posizione organizzativa, quella degli altri dipendenti e quella del Segretario, incide sulla valutazione del personale nella misura prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance nel seguente modo:

Fattore di valutazione	Segretario Generale	PO e AP	C-D	A e B
Competenze e Comportamenti professionali e manageriali	100%	50%	70%	70%

Rispetto al Segretario, spetta al sindaco la compilazione della scheda individuale, il quale definisce la valutazione sintetica finale che determina l'accesso del sistema di incentivazione.

Rispetto alle Posizioni Organizzative è l'Organismo Indipendente di Valutazione che effettua la valutazione finale del personale.

Considerato che il piano triennale degli obiettivi è stato varato con delibera di Giunta del 03 luglio 2017 e che l'Ente, a causa delle procedure di nomina, è rimasto senza O.I.V. da novembre 2017 a ottobre 2018, la valutazione finale dei titolari di posizioni organizzative nonché la verifica dello stato di attuazione degli obiettivi definiti nel piano, è avvenuta prevalentemente a posteriori tramite accesso agli atti e mediante colloquio con i Responsabili dei servizi.

Rispetto al resto dei dipendenti, i Titolari di Posizione Organizzativa responsabili di servizio, compilano le schede che vengono trasmesse all'Organismo Indipendente di Valutazione per la compilazione delle graduatorie e al Servizio Personale.

Nello specifico le competenze valutate per i titolari delle P.O. sono le seguenti.

b.1) Capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indulgere in formalismi, promuovendo la qualità del servizio.

Si valuta la struttura del sistema di relazione organizzative impostato, la sua finalizzazione al risultato, la presenza di momenti di partecipazione del personale alle fasi di definizione dei programmi di lavoro ed alla verifica del grado di conseguimento degli obiettivi. PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.2) Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze

Si valuta la capacità di rispettare le scadenze fissate dall'Amministrazione, sia in condizione di assoluta normalità sia in quella di emergenza, garantendo il risultato degli obiettivi assegnati ed il rispetto dei tempi di programma. Particolare valenza ha il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti. PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.3) Senso di appartenenza ed attenzione all'immagine dell'ente

Si valuta il coinvolgimento negli obiettivi dell'Ente ed il senso di collaborazione nei confronti degli organi di direzione politica nella consapevolezza del proprio ruolo e della distinzione delle competenze.
PUNTEGGIO DA 0 A 4

b.4) Conoscenza degli strumenti e dei metodi di lavoro

Si valutano le conoscenze di tipo tecnico-operativo e la capacità di trasmettere le stesse ai propri collaboratori. PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.5) Capacità di interagire e collaborare con gli altri responsabili per raggiungere gli obiettivi dell'Ente

Si valuta la cooperazione e l'integrazione con le altre strutture organizzative dell'Ente per il miglioramento delle procedure e per il raggiungimento degli obiettivi intersettoriali. PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.6) Arricchimento professionale e aggiornamento

Si valuta l'interesse a migliorare la propria professionalità, all'autoaggiornamento professionale, alle esigenze di studio della normativa e di approfondimento delle tematiche professionali.
PUNTEGGIO DA 0 A 4

b.7) Attitudine all'analisi, individuazione e soluzione di problemi operativi

Si valuta la capacità di individuare soluzioni innovative e migliorative ai problemi (problem solving) verificando il grado di coerenza delle soluzioni rispetto ai problemi in considerazione del contesto specifico.
PUNTEGGIO DA 0 A 7

b.8) Attitudine alla direzione del gruppo di lavoro

Si valuta la capacità di dirigere i gruppi di lavoro in particolare si verifica l'impiego di tecniche di negoziazione e mediazione all'interno del gruppo al fine di limitare i conflitti interpersonali e ottenere un'ampia condivisione degli obiettivi e maggiore disponibilità e partecipazione al lavoro.
PUNTEGGIO DA 0 A 4

b.9) Capacità di ottimizzare la micro organizzazione, attraverso la motivazione e responsabilizzazione dei collaboratori

Si valuta la capacità di coinvolgere, nelle fasi di progettazione e realizzazione delle iniziative, i propri collaboratori, distribuendo compiti e responsabilità, utilizzando modelli di divisione del lavoro, che consentano la responsabilizzazione dei collaboratori, introducendo un sistema articolato di controllo della gestione dell'attività sviluppate.
PUNTEGGIO DA 0 A 4

b.10) Capacità di valutare i propri collaboratori

Si valuta la capacità di valutare i dipendenti assegnati al proprio Servizio, dimostrata in particolar modo tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
PUNTEGGIO DA 0 A 7

1.2.A Misurazione capacità di differenziazione dei giudizi

La Capacità di differenziazioni delle valutazioni, incide esclusivamente sulla valutazioni delle Posizioni Organizzative e fa parte delle competenze e comportamenti professionali e manageriali nella misura prevista dal sistema di misurazione e valutazione delle performance nel seguente modo:

FATTORE DI VALUTAZIONE	PO
B Competenze e comportamenti professionali e manageriali b.10) capacità di valutare i propri collaboratori	7%

La valutazione della capacità di differenziazione verrà effettuata dall' Organismo Indipendente di Valutazione, come segue:

Alle P.O. verrà attribuito un punteggio proporzionale pari a zero per i Responsabili che hanno dato giudizi pari al massimo dei voti attribuibili, 2 punti per quelli che non hanno dipendenti e a 4 per quelli che hanno dato un minimo giudizio differenziato. Verrà attribuito un punteggio da 5 a 7 punti a chi avrà meglio differenziato le valutazioni e i giudizi sui dipendenti di propria competenza.

1.3 Performance generale dell'Ente

La performance generale dell'ente viene espressa in una scala di valori, nella relazione sulla performance anno 2017, nel seguente modo:

Punteggio performance organizzativa dell'Ente	Giudizio sintetico sulla performance organizzativa dell'Ente/Servizio/Ufficio
Fino a 300 punti	Insufficiente
Da 301 a 750 punti	Scarso
Da 751 a 900 punti	Sufficiente
Da 901 a 2100 punti	Discreti
2101 a 2700 punti	Buono
Da 2701 a 3000 punti	Ottimo

La performance generale dell'Ente incide sulla valutazione del personale nella misura prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance nel seguente modo;

Fattore di valutazione	PO e AP	C-D	A e B
C Performance generale dell'Ente	10%	5%	5%

L'incidenza della performance generale dell'ente determina coerenza tra i livelli di misurazione della performance (Ente, unità organizzativa, individuale), per cui non sarà possibile ottenere una valutazione massima in presenza di una performance generale di ente inferiore al 100%

2. Organizzazione del Comune di Sersale

Nel piano degli obiettivi e della performance per il triennio 2017/2019 l'organizzazione del Comune di Sersale è articolata in sei unità organizzative (Settori), ciascuna delle quali è affidata ad un Responsabile, come schematizzato nella seguente tabella:

Settore	Responsabile	Categoria
Finanziario e del Personale	Dott. Salvatore Borelli	D3
Tecnico e Manutentivo	Ing. Salvatore Logozzo	D1-D4
Urbanistica	Dott. Filippo Condino	D1
Amministrativo e Demografico	Dott. Salvatore Borelli (fino al 31/10) Gabriele Domenico (dal 01/11)	D3
Vigilanza	Ing. Salvatore Logozzo	D1-D4
Tributi	Dott. Filippo Condino	D1

La Relazione finale sulla performance per l'anno 2017 evidenzia che per il settore Amministrativo Demografico nel corso dell'anno - più precisamente dal 01/11/2017 - vi è stato un avvicendamento del Sig. Gabriele Domenico (dipendente in servizio presso il Comune di Cerva) il quale è subentrato al Dott. Borelli Salvatore.

Per l'anno 2017 i dipendenti comunali, esclusi i suddetti Responsabili, sono stati n. 19 unità (20 se si considera Buccafurri Luca in comando presso la Regione Calabria), tutti a tempo indeterminato, come riassunto nella seguente elencazione dove di fianco a ciascun dipendente viene indicata la categoria:

Servizio Amministrativo/Demografici

- Schipani Teresa B3B6
- Borelli Salvatore B3B7
- Schipani Anna B1
- Borelli Francesco C1
- Bianco Francesco B1

Servizio Tecnico e Manutentivo

- De Fazio Pasquale C1C4
- Falbo Felice B1
- Nutta Vincenzo A1A2
- Femia Saverio B1B5
- Grillo Giuseppe B1
- Corea Antonio B1
- Scalise Antonio A1A2

Servizio Urbanistica

- Barletta Francesco C1

Servizio Finanziario e Personale

- Raimondi Rosanna B1B3

Servizio Tributi

- Logozzo Rita B3B3
- Bianco Antonio B1B3

Servizio Vigilanza

- Spadafora Roberta C1C4
- Sergi Domenico C1C4
- Berlingo Manuela C1C4 (dal 05/10/2017 transitata nell'Area Finanziaria)

3. Valutazione singole performance individuali titolari di P.O. .

Secondo quanto indicato nella relazione finale sulla performance dell'Ente , l'attuazione dei programmi è stata perseguita con la formulazione e il raggiungimento degli obiettivi coerenti con le strategie perseguite dall'Amministrazione.

3.1 Servizio Amministrativo e Demografico - Dott. Borelli Salvatore fino al 31/10/2017 e Sig. Gabriele Domenico dal 01/11/2017 .

TABELLE DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI E STRATEGICI PER L'ANNO 2017

Gli obiettivi operativi riportati nella Relazione sulla performance 2017 sono i seguenti:

SETTORE AMMINISTRATIVO/DEMOGRAFICI - OBIETTIVI OPERATIVI			
UFFICIO/ATTIVITÀ	OBIETTIVO	Punteggio	INDICATORI
A) Demografici, Stato civile, Elettorale	1) Rilascio certificati, carte identità, atti vari	40/40	a) Rispetto di termini previsti da leggi e regolamenti; b) Pratiche migratorie; c) Servizi cimiteriali d) Leva
	2) Statistiche ed Elettorale	30/30	a) Rispetto dei termini; b) Adempimenti elettorali; c) Rapporto con altri Enti;
	3) Rapporti con il pubblico	30/30	a) Servizi telematici di supporto per i cittadini; b) Assistenza ai cittadini; c) Predisposizione di modulistica;
B) Affari Generali e Segreteria	4) Attività di supporto agli uffici	20/20	a) Protocollo e centralino; b) Archiviazione atti e documenti;
	5) Attività di supporto a Sindaco, Giunta e	10/20	a) Predisposizione atti;

	Consiglio comunale		b) Gestione corrispondenza;
	6) Collaborazione con il Segretario Comunale	10/30	a) Supporto amministrativo al Segretario Comunale b) Tenuta repertorio atti del Segretario Comunale c) Pubblicazioni all'Albo Pretorio
C) Istruzione, Cultura, Sport e Tempo libero	7) Scuola	30/30	a) Trasporto scolastico; b) Diritto allo studio; c) Refezione scolastica;
	8) Cultura, Sport e Tempo libero	30/30	a) Gestione asilo nido, colonia estiva; b) Supporto a manifestazioni culturali e sportive; c) Supporto a Enti operanti in ambito culturale
D) Servizi Sociali	9) Servizi ai cittadini	20/20	a) Supporto per ricovero anziani; b) Assistenza e tutela dei minori;
	10) Rapporti con Enti	30/30	a) Rapporti con enti convenzionati; b) Rapporti con istituti scolastici/case di riposo; c) Rapporti con Tribunale Minori;
	11) Attività amministrativa	20/20	a) Aggiornamento regolamenti; b) Predisposizione delibere e determini;
	TOTALE	270/300	

Il punteggio attribuito agli obiettivi strategici riportati nella Relazione sulla performance 2017 sono i seguenti:

SERVIZIO AMMINISTRATIVO - OBIETTIVI STRATEGICI

OBIETTIVO	REALIZZAZIONE DELL'OBIETTIVO	Punteggio
1)Supporto al Nucleo di Valutazione per tutte le operazioni relative alla competenze proprie del Nucleo per la Performance	Completa	
	Quasi completa	150
	Parziale	
	Minima	
	Nulla	

A seguito dei colloqui con il Dott. Salvatore Borelli responsabile fino al 31 ottobre, delle informazioni acquisite e della proposta di valutazione redatta e contenuta nella Relazione sulla Performance 2017, si ritiene di confermare i punteggi riguardanti questo Servizio, consentendo dunque di raggiungere una punteggio complessivo del servizio di 420 /500.

3.2 . Servizio Finanziario e del Personale – Dott. Borelli Salvatore

TABELLE DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI E STRATEGICI PER L'ANNO 2017

Gli obbiettivi operativi riportati nella Relazione sulla performance 2017 sono i seguenti:

SETTORE FINANZIARIO/PERSONALE - OBIETTIVI OPERATIVI			
UFFICIO/ATTIVITÀ	OBIETTIVO	Punteggio	INDICATORI
A) Programmazione economica e bilancio	1) Programmazione e rendicontazione;	90/100	a) Predisposizione bilancio(20) b) Variazioni di bilancio (20) c) Predisposizione Dup(20) d) Relazione Previsionale Programmatica(20) e) Registrazioni di carattere patrimoniale ed in conto capitale per la redazione del conto economico e dello stato patrimoniale sulla base delle indicazioni fornite dall'Ufficio tecnico e dagli altri settori(20)
	2) Attività amministrativa	30/30	a) Predisposizione delibere e determine b) Pareri di regolarità tecnica e contabile c) Visti regolarità contabile e copertura finanziaria
	3) Gestione finanziaria	40/40	a) Gestione incassi e pagamenti in tutte le loro fasi

			b) Gestione mutui ed assicurazioni c) Invio certificato servizi a domanda individuale d) Invio certificati servizio idrico e nettezza urbana
	4) Fabbisogni standard	20/20	a) Predisposizione dati ed invio al SOSE(20)

B) Gestione personale	5) Gestione Economica del personale	30/30	a) Affidamento gestione stipendi, contributi b) Elaborazione e stampa Certificazioni Uniche c) Redazione Uniemens mensile per l'Inpdap e trasmissione telematica via internet
	6) Gestione Giuridico-Amministrativa del personale	30/40	a) Stipula dei contratti; b) Pratiche fine rapporto/pensionamento; c) Cartolarizzazione cessioni Inpdap e trasmissione telematica dei dati d) Redazione e trasmissione mod. F24EP;
	7) Conto annuale	20/20	a) Predisposizione conto annuale (20)
	8) Relazione al Conto annuale	20/20	a) Predisposizione relazione al conto annuale (20)
	TOTALE	280/300	

Gli obiettivi strategici riportati nella Relazione sulla performance 2017 sono i seguenti:

SETTORE ECONOMICO/FINANZIARIO - OBIETTIVI STRATEGICI		
OBIETTIVO	REALIZZAZIONE DELL'OBIETTIVO	Punteggio
1) Rispetto del Patto di Stabilit� 2) Rispetto limite spesa del personale media 3) Attivit� di gestione finanziaria del Dissesto Finanziario	Completa	200
	Quasi completa	
	Parziale	
	Minima	
	Nulla	

L'O.I.V. a seguito del colloquio con il Dott. Salvatore Borelli e delle informazioni acquisite e della proposta di valutazione redatta, ritiene di confermare i dati forniti nella Relazione sulla performance 2017 e quindi di attribuire al Servizio Finanziario e del personale un punteggio complessivo di 480/500.

3.3 Servizio Tecnico e Manutentivo – ING. Salvatore Logozzo.

TABELLE DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI E STRATEGICI PER L'ANNO 2017

Gli obiettivi operativi riportati nella Relazione sulla performance 2017 sono i seguenti:

SETTORE TECNICO/MANUTENTIVO - OBIETTIVI OPERATIVI			
UFFICIO/ATTIVITÀ	OBIETTIVO	Punteggio	INDICATORI
A) Lavori Pubblici e Manutenzione	1) Lavori pubblici	50/60	a) Predisposizioni bandi/lettere per gare d'appalto (20) b) Gestione atti consequenziali e aggiudicazioni (20) c) Stipula contratti di pertinenza; (20)
	2) Manutenzione del patrimonio	50/60	a) Manutenzione generale degli immobili comunali (20) b) Interventi per la sicurezza (20) c) Sopralluoghi vari (20)
	3) Attività amministrativa	60/60	a) Predisposizione delibere e determine; (20) b) Pareri di regolarità tecnica; (20) c) Aggiornamento regolamenti; (20)
	4) Gestione Servizio civile	60/60	a) Predisposizione bando(20) b) gestione unità servizio civile(20) c) raggiungimento obiettivi programma iniziale del servizio civile(20)
	5) Gestione lavoratori in mobilità	20/20	a) gestione unità della mobilità b) miglioramenti nella manutenzione generale con utilizzo dei lavoratori in mobilità
	6) Tutela dell'Ambiente e del Territorio	40/40	a) Gestione dei vincoli ambientali b) Controllo del territorio c) Protezione civile d) Ciclo integrato dei rifiuti e raccolta differenziata

		280/300	
--	--	---------	--

Gli obiettivi strategici riportati nella Relazione sulla performance 2017 sono i seguenti:

SETTORE TECNICO/MANUTENTIVO - OBIETTIVI STRATEGICI

OBIETTIVO	REALIZZAZIONE DELL'OBIETTIVO	Punteggio
1) Attività connesse alla realizzazione di nuove opere nel campo del settore delle infrastrutture, dell'impiantistica e della edilizia comunale, scolastica, monumentale, degli impianti sportivi, dei mattatoi, dei cimiteri e di quant'altro l'Amministrazione Comunale intenderà realizzare nell'ambito del territorio comunale; 2) Gestione e manutenzione ordinaria e straordinaria impianti a rete (fognaria rete idrica- pubblica illuminazione – impianti semaforici – sistemi di videosorveglianza su strade pubbliche	Completa	200
	Quasi completa	
	Parziale	
	Minima	
	Nulla	

L'O.I.V. sulla base della proposta di valutazione e sulla scorta del colloquio avuto con il Dott. Ing. Logozzo Salvatore e delle informazioni acquisite, ritiene di confermare i punteggi attribuiti in sede di relazione finale operativa, che consente quindi di raggiungere un punteggio complessivo del servizio di 480/500.

3.4 Servizio Urbanistica – Dott. Filippo Condino

TABELLE DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI E STRATEGICI PER L'ANNO 2017

Gli obiettivi operativi riportati nella Relazione sulla performance 2017 sono i seguenti:

SETTORE URBANISTICA - OBIETTIVI OPERATIVI

UFFICIO/ATTIVITÀ	OBIETTIVO	Punteggio	INDICATORI
B) Urbanistica ed Edilizia	1) Attività Edilizie	50/60	a) Gestione pratiche edilizie (Permessi, DIA, ecc S.U.E (20) b) Lotta all'abusivismo edilizio (20) c) Sopralluoghi vari (20)
	2) Urbanistica	60/60	a) Gestione del Piano di Governo del Territorio (20) b) Certificati destinazione urbanistica (20) c) Convenzioni urbanistiche di pertinenza (20)

	3) Attività amministrativa	50/60	a) Ordinanze di competenza (20) b) Pareri di regolarità tecnica (20) c) Commissioni/ Conferenze di Servizi (20)
--	----------------------------	-------	---

C) Ambiente, territorio e Patrimonio	4) Gestione del Territorio	30/30	a) Toponomastica; b) Programmazione viabilità; c) Gestione dei Piani riguardanti gli Usi Civici
	5) Gestione del Patrimonio	60/60	a) Gestione espropri; (20) b) gestione beni demaniali; (20) c) gestione del patrimonio disponibile e indisponibile; (20)
	6) Attività amministrativa	30/30	a) Predisposizione delibere e determinazioni; b) Pareri di regolarità tecnica; c) Aggiornamento regolamenti;
	TOTALE	280/300	

Gli obiettivi strategici riportati nella Relazione sulla performance 2017 sono i seguenti :

SERVIZI URBANISTICA - OBIETTIVI STRATEGICI		
OBIETTIVO	REALIZZAZIONE DELL'OBIETTIVO	Punteggio
1) Interventi di adeguamento tecnico-normativo sul patrimonio edilizio esistente conservazione e aggiornamento dell'anagrafe edilizia del patrimonio edilizio comunale.	Completa	200
	Quasi completa	
	Parziale	
2) Promozione e cura progetti tesi al rilancio delle attività produttive e turistiche coinvolgendo soggetti privati (il piano commerciale per il centro storico, individuare aree o manufatti dequalificati per proporre interventi condivisi tra pubblico e privati).	Minima	
	Nulla	

L'O.I.V. sulla base della proposta di valutazione, ritiene di confermare il punteggio attribuito in sede di reazione finale e quindi di raggiungere un punteggio complessivo del servizio di 480/500.

3.5 Servizio Vigilanza – Ing. Logozzo Salvatore.

TABELLE DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI E STRATEGICI PER L'ANNO 2017

Gli obiettivi operativi riportati nella Relazione sulla performance 2017 sono i seguenti:

SETTORE POLIZIA MUNICIPALE - OBIETTIVI OPERATIVI			
UFFICIO/ATTIVITÀ	OBIETTIVO	Punteggio	INDICATORI
A) Viabilità	1) Viabilità	80/100	a) Provvedimenti relativi a viabilità e sicurezza stradale; (20) b) Attività di prevenzione stradale; (20) c) Rilevazione e rapporti incidenti; (20) d) Educazione stradale minori; (20) e) Commercio e mercati; (20)
B) Funzioni di Polizia	2) Polizia Amministrativa	100/100	a) Vigilanza in materia di regolamenti provvedimenti adottati dall'Amministrazione comunale; (20) b) Sanzioni amministrative; (20) c) Atti di competenza; (20) d) Aggiornamento regolamenti; (20) e) Predisposizione delibere e determini; (20)
	3) Polizia Giudiziaria	50/50	a) Attività di indagine; b) Attività delegate dall'Autorità giudiziaria c) Rilevazione e rapporti; d) Atti di competenza; e) Servizio Messaggi e notificazioni
	4) Polizia Ambientale ed Edilizia	40/50	a) Vigilanza (pattugliamenti – perlustrazioni); b) Attività di prevenzione; c) Rilevazione e rapporti; d) Atti di competenza; e) Servizio accalappiacani

		270/300	
--	--	---------	--

Gli obiettivi strategici riportati nella Relazione sulla performance 2017 sono i seguenti:

SETTORE POLIZIA MUNICIPALE - OBIETTIVI STRATEGICI		
OBIETTIVO	REALIZZAZIONE DELL'OBIETTIVO	Punteggio
1) Controllo del corretto conferimento della raccolta differenziata. 2) Lotta all'abusivismo edilizio	Completa	
	Quasi completa	150
	Parziale	
	Minima	
	Nulla	

L'O.I.V. sulla base della proposta di valutazione, ritiene di confermare i dati forniti nella Relazione sulla performance 2017 e pertanto di raggiungere un punteggio di 420/500.

3.6 Servizio Tributi – Dott. Filippo Condino.

TABELLE DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI E STRATEGICI PER L'ANNO 2017

Gli obiettivi operativi riportati nella Relazione sulla performance 2017 sono i seguenti:

SETTORE TRIBUTI - OBIETTIVI OPERATIVI			
UFFICIO/ATTIVITÀ	OBIETTIVO	Punteggio	INDICATORI

A) Tributi	1) Gestione tributi comunali	70/100	a) Gestione dell'IMU (20) b) Gestione della TARI (20) c) Gestione dei tributi minori (20) d) Studio ed elaborazione di dati per la definizione delle aliquote e delle tariffe (20) e) Controllo delle denunce e dei versamenti e formazione degli atti di liquidazione ed accertamento del tributo (20)
------------	------------------------------	--------	---

E) Commercio	2) Rapporti con il pubblico	40/40	a) Servizi telematici di supporto per i cittadini b) Sportello per i cittadini c) Predisposizione di modulistica d) Denunce di variazione/cessazione
	3) Attività amministrativa	80/80	a) Aggiornamento regolamenti (20) b) Stipula contratti relativi all'ufficio tributi (20) c) Predisposizione delibere e determine (20) d) Gestione rapporti con società affidatarie di ser (20)
	4) Sistema idrico integrato	20/40	a) Procedimenti di accertamento e liquidazione del tributo. b) gestione archivio contribuenti. c) Attività rivolte all'ottimizzazione dell'uso delle risorse delle entrate e tutte le operazioni di accertamento, valutazione, revisione e controllo. d) Predisposizione regolamenti e tariffari.
	5) SUAP	40/40	a) Attività di programmazione, gestione, rilascio autorizzazioni, assistenza tecnica, informazione e divulgazione nei settori, alimentari, del commercio dei mercati, fiere, industria, artigianato, pesca, cooperazione e attività produttive Sportello Unico b) Attività svolte per la concessione delle autorizzazioni allo svolgimento di attività produttive commerciali a sede fissa o su area pubblica, di servizi (alberghi, parrucchieri, portieri, spettacoli pubblici, viaggiatori, etc.) e per la concessione delle licenze di pesca e caccia. c) Attività previste dalle leggi, statuti e regolamenti sulla attività dello sportello unico Assistenza alle imprese. d) Organizzazione, gestione, promozione di fiere e mercati (saltuari e periodici);.
TOTALE		230/300	

Gli obiettivi strategici riportati nella Relazione sulla performance 2017 sono i seguenti:

SETTORE TRIBUTI - OBIETTIVI STRATEGICI		
OBIETTIVO	REALIZZAZIONE DELL'OBIETTIVO	Punteggio
1)Predisposizione di tutti gli atti necessari per il recupero somme da evasione tributaria 2)Rispetto del punto 3.7.1, allegato 4/2 del D.lgs. 118/2011 - entrate tributarie gestite attraverso ruoli ordinari e liste di carico - Esempio: Accertamento tributo anno 2016 se scadenza della riscossione tributo sia prevista entro i termini di approvazione del rendiconto.	Completa	
	Quasi completa	150
	Parziale	
	Minima	
	Nulla	

L'O.I.V. sulla base della proposta di valutazione, ritiene di valutare in modo diverso il punto 1 lettera A degli obiettivi operativi e quindi di raggiungere un punteggio complessivo di 400/500.

2.7 Assegnazione del punteggio alla performance organizzativa del Servizio e dell'Ente

L'assegnazione del punteggio ai titolari di P.O. , per ciò che concerne la componente riferita al Settore/ Servizio di cui ne sono a capo (max 40 punti) e la componente relativa al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente nel suo complesso (max 10 punti) , sono attribuiti in base alla seguenti tabelle contenute nel Regolamento per la gestione , misurazione e valutazione della performance approvato con delibera della Giunta Comunale n. 89 del 23/12/2014.

Tab.1

Performance organizzativa del Servizio	Punteggio
Fino a 50 punti	0
Da 51 a 100 punti	5
Da 101 a 150 punti	10
Da 151 a 200 punti	15
Da 201 a 250 punti	20
Da 251 a 300 punti	25
Da 301 a 350 punti	30
Da 351 a 450 punti	35
Da 451 a 500 punti	40

Tab.2

Giudizio sulla performance organizzativa dell'Ente	Punteggio
Fino a 300 punti	0
Da 301 a 750 punti	2
Da 751 a 900 punti	4
Da 901 a 2100 punti	6
Da 2101 a 2700 punti	8
Da 2701 a 3000 punti	10

Il riepilogo dei punteggi raggiunti per l'anno 2017 dai vari Settori sia per quanto riguarda gli obbiettivi operativi e strategici sono riepilogati nella tabella che segue.

Tab.3

RIEPILOGO PUNTEGGIO OBIETTIVI DEI SETTORI			
SERVIZIO	OB. OPERATIVI	OB. STRATEGICI	TOTALE
Amministrativo e Demografico	270	150	42
Finanziario Personale	280	200	48
Tecnico Manutentivo	280	200	48
Urbanistica	280	200	48
Polizia municipale	270	150	42
Tributi	250	150	40
			268

e/
vi
el
la

In base alla scala dei valori contenuti nelle tabella n. 1 di cui sopra e in base alla tabella in cui vengono riepilogati i punteggi degli obiettivi operativi e strategici (Tab.3) nella tabella che segue sono riepilogati per Settori i punteggi finali per ciò che riguarda la performance organizzativa.

Tab.4

SERVIZIO	Punteggio
Amministrativo Demografico	35
Finanziario Personale	40
Tecnico Manutentivo	40
Urbanistica	40
Polizia Municipale	35
Tributi	35

Con riferimento invece alla performance organizzativa dell'Ente nel suo complesso , considerato che il totale dei punteggi conseguiti dai vari Settori evidenziati in Tab. 3 ammonta a **2670** , che in relazione a tale valore complessivo corrisponde , secondo la scala di valori contenuta in Tab.2 , un punteggio da attribuire a tale componente della performance pari a **8**.

3.7 Schede di valutazione predisposte dall' O.I.V.

La compilazione delle schede dei titolari di posizioni organizzative è stata effettuata dall'O.I.V. facendo riferimento alle tre componente già illustrate nelle introduzioni al capitolo 1 della presente relazione:

1. Performance organizzativa dell'unità organizzativa (Servizio) a cui si appartiene ;
2. Performance individuale;
3. Performance organizzativa dell'Ente a cui si appartiene.

Per l'Area Amministrativa in cui si è verificato l'avvicendamento tra il Dott. Borelli e il Sig. Gabriele , si è proceduto con la valutazione della performance individuale dei due responsabili . Ciò è stato anche possibile in quanto il Dott. Borelli ha effettuato una prima valutazione del personale dipendente alla data del 31/10/2017 mentre poi quella definitiva è avvenuta ad opera del nuovo responsabile sig. Gabriele.

Le valutazioni effettuate sono illustrate nelle pagine che seguono:

COGNOME: BORELLI NOME: SALVATORE

SERVIZIO: AMMINISTRATIVO E DEMOGRAFICO

CATEGORIA: D3 POSIZIONE ECONOMICA: -

PROFILO PROFESSIONALE: FUNZIONARIO CONTABILE

ANNO: 2017 (DAL 01/01/2017 AL 31/10/2017)

Elementi di valutazione	Punteggio
A) Raggiungimento degli obiettivi assegnati al proprio Servizio Servizio – Max. punti 40	35
B) Valutazione delle competenze - Max punti 50	
b.1) Capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indulgere in formalismi, promuovendo la qualità del servizio – Da 0 a 5 punti	5
b.2) Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze- Da 0 a 5 punti	5
b.3) Senso di appartenenza ed attenzione all'immagine dell'Ente- Da 0 a 4 punti	4
b.4) Conoscenza degli strumenti e dei metodi di lavoro - Da 0 a 5 punti	5
b.5) Capacità di interagire e lavorare con gli altri responsabili per raggiungere gli obiettivi dell'Ente - Da 0 a 5 punti	5
b.6) Arricchimento professionale e aggiornamento- Da 0 a 4 punti	4
b.7) Attitudine all'analisi, individuazione e soluzione di problemi operativi - Da 0 a 7 punti	5
b.8) Attitudine alla direzione di gruppi di lavoro- Da 0 a 4 punti	2
b.9) Capacità di ottimizzare la micro-organizzazione, attraverso la motivazione e responsabilizzazione dei collaboratori- Da 0 a 4 punti	3
b.10) Capacità di valutare i propri collaboratori - Da 0 a 7 punti	4
C) Performance organizzativa dell'Ente – Max punti 10	8
TOTALE - Max. punti 100	85

L'Organo Valutatore

Il Responsabile di Servizio per presa visione

COGNOME: GABRIELE NOME: DOMENICO
 SERVIZIO: AMMINISTRATIVO DEMOGRAFICO
 CATEGORIA: D3 POSIZIONE ECONOMICA:
 PROFILO PROFESSIONALE:
 ANNO: 2017 (DAL 01/11/2017 AL 31/12/2017)

Elementi di valutazione	Punteggio
A) Raggiungimento degli obiettivi assegnati al proprio Servizio Servizio – Max. punti 40	35
B) Valutazione delle competenze - Max punti 50	
b.1) Capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indulgere in formalismi, promuovendo la qualità del servizio – Da 0 a 5 punti	4
b.2) Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze- Da 0 a 5 punti	4
b.3) Senso di appartenenza ed attenzione all'immagine dell'Ente- Da 0 a 4 punti	4
b.4) Conoscenza degli strumenti e dei metodi di lavoro - Da 0 a 5 punti	4
b.5) Capacità di interagire e lavorare con gli altri responsabili per raggiungere gli obiettivi dell'Ente - Da 0 a 5 punti	5
b.6) Arricchimento professionale e aggiornamento- Da 0 a 4 punti	4
b.7) Attitudine all'analisi, individuazione e soluzione di problemi operativi - Da 0 a 7 punti	4
b.8) Attitudine alla direzione di gruppi di lavoro- Da 0 a 4 punti	3
b.9) Capacità di ottimizzare la micro-organizzazione, attraverso la motivazione e responsabilizzazione dei collaboratori- Da 0 a 4 punti	4
b.10) Capacità di valutare i propri collaboratori - Da 0 a 7 punti	4
C) Performance organizzativa dell'Ente – Max punti 10	8
TOTALE - Max. punti 100	83

L'Organo Valutatore

Il Responsabile di Servizio per presa visione

COGNOME: BORELLI NOME: SALVATORE
 SERVIZIO: FINANZIARIO E DEL PERSONALE
 CATEGORIA: D3 POSIZIONE ECONOMICA : -
 PROFILO PROFESSIONALE: FUNZIONARIO CONTABILE
 ANNO: 2017

Elementi di valutazione	Punteggio
A) Raggiungimento degli obiettivi assegnati al proprio Servizio Servizio – Max. punti 40	40
B) Valutazione delle competenze - Max punti 50	
b.1) Capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indulgere in formalismi, promuovendo la qualità del servizio – Da 0 a 5 punti	5
b.2) Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze- Da 0 a 5 punti	4
b.3) Senso di appartenenza ed attenzione all'immagine dell'Ente- Da 0 a 4 punti	4
b.4) Conoscenza degli strumenti e dei metodi di lavoro - Da 0 a 5 punti	5
b.5) Capacità di interagire e lavorare con gli altri responsabili per raggiungere gli obiettivi dell'Ente - Da 0 a 5 punti	4
b.6) Arricchimento professionale e aggiornamento- Da 0 a 4 punti	4
b.7) Attitudine all'analisi, individuazione e soluzione di problemi operativi - Da 0 a 7 punti	6
b.8) Attitudine alla direzione di gruppi di lavoro- Da 0 a 4 punti	3
b.9) Capacità di ottimizzare la micro-organizzazione, attraverso la motivazione e responsabilizzazione dei collaboratori- Da 0 a 4 punti	3
b.10) Capacità di valutare i propri collaboratori - Da 0 a 7 punti	6
C) Performance organizzativa dell'Ente – Max punti 10	8
TOTALE - Max. punti 100	92

L'Organo Valutatore

Il Responsabile di Servizio per presa visione

COGNOME: LOGOZZO NOME: SALVATORE

SERVIZIO: TECNICO MANUTENTIVO

CATEGORIA: D1 POSIZIONE ECONOMICA: D4

PROFILO PROFESSIONALE: ISTRUTTORE DIRETTIVO

ANNO: 2017

Elementi di valutazione	Punteggio
A) Raggiungimento degli obiettivi assegnati al proprio Servizio Servizio – Max. punti 40	40
B) Valutazione delle competenze - Max punti 50	
b.1) Capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indulgere in formalismi, promuovendo la qualità del servizio – Da 0 a 5 punti	5
b.2) Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze- Da 0 a 5 punti	4
b.3) Senso di appartenenza ed attenzione all'immagine dell'Ente- Da 0 a 4 punti	4
b.4) Conoscenza degli strumenti e dei metodi di lavoro - Da 0 a 5 punti	5
b.5) Capacità di interagire e lavorare con gli altri responsabili per raggiungere gli obiettivi dell'Ente - Da 0 a 5 punti	5
b.6) Arricchimento professionale e aggiornamento- Da 0 a 4 punti	4
b.7) Attitudine all'analisi, individuazione e soluzione di problemi operativi - Da 0 a 7 punti	7
b.8) Attitudine alla direzione di gruppi di lavoro- Da 0 a 4 punti	4
b.9) Capacità di ottimizzare la micro-organizzazione, attraverso la motivazione e responsabilizzazione dei collaboratori- Da 0 a 4 punti	3
b.10) Capacità di valutare i propri collaboratori - Da 0 a 7 punti	3
C) Performance organizzativa dell'Ente – Max punti 10	8
TOTALE - Max. punti 100	92

L'Organo Valutatore

Il Responsabile di Servizio per presa visione

COGNOME: CONDINO NOME: FILIPPO

SERVIZIO: URBANISTICA

CATEGORIA: D1 POSIZIONE ECONOMICA: -

PROFILO PROFESSIONALE: ISTRUTTORE UFFICIO TECNICO

ANNO: 2017

Elementi di valutazione	Punteggio
A) Raggiungimento degli obiettivi assegnati al proprio Servizio Servizio – Max. punti 40	40
B) Valutazione delle competenze - Max punti 50	
b.1) Capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indulgere in formalismi, promuovendo la qualità del servizio – Da 0 a 5 punti	5
b.2) Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze- Da 0 a 5 punti	4
b.3) Senso di appartenenza ed attenzione all'immagine dell'Ente- Da 0 a 4 punti	5
b.4) Conoscenza degli strumenti e dei metodi di lavoro - Da 0 a 5 punti	5
b.5) Capacità di interagire e lavorare con gli altri responsabili per raggiungere gli obiettivi dell'Ente - Da 0 a 5 punti	4
b.6) Arricchimento professionale e aggiornamento- Da 0 a 4 punti	4
b.7) Attitudine all'analisi, individuazione e soluzione di problemi operativi - Da 0 a 7 punti	6
b.8) Attitudine alla direzione di gruppi di lavoro- Da 0 a 4 punti	3
b.9) Capacità di ottimizzare la micro-organizzazione, attraverso la motivazione e responsabilizzazione dei collaboratori- Da 0 a 4 punti	3
b.10) Capacità di valutare i propri collaboratori - Da 0 a 7 punti	5
C) Performance organizzativa dell'Ente – Max punti 10	8
TOTALE - Max. punti 100	92

L'Organo Valutatore

Il Responsabile di Servizio per presa visione

COGNOME: LOGOZZO NOME: SALVATORE

SERVIZIO: VIGILANZA

CATEGORIA: D1 POSIZIONE ECONOMICA: D4

PROFILO PROFESSIONALE: ISTRUTTORE DIRETTIVO

ANNO: 2017

Elementi di valutazione	Punteggio
A) Raggiungimento degli obiettivi assegnati al proprio Servizio Servizio – Max. punti 40	35
B) Valutazione delle competenze - Max punti 50	
b.1) Capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indulgere in formalismi, promuovendo la qualità del servizio – Da 0 a 5 punti	4
b.2) Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze- Da 0 a 5 punti	4
b.3) Senso di appartenenza ed attenzione all'immagine dell'Ente- Da 0 a 4 punti	4
b.4) Conoscenza degli strumenti e dei metodi di lavoro - Da 0 a 5 punti	5
b.5) Capacità di interagire e lavorare con gli altri responsabili per raggiungere gli obiettivi dell'Ente - Da 0 a 5 punti	4
b.6) Arricchimento professionale e aggiornamento- Da 0 a 4 punti	4
b.7) Attitudine all'analisi, individuazione e soluzione di problemi operativi - Da 0 a 7 punti	6
b.8) Attitudine alla direzione di gruppi di lavoro- Da 0 a 4 punti	4
b.9) Capacità di ottimizzare la micro-organizzazione, attraverso la motivazione e responsabilizzazione dei collaboratori- Da 0 a 4 punti	4
b.10) Capacità di valutare i propri collaboratori - Da 0 a 7 punti	3
C) Performance organizzativa dell'Ente – Max punti 10	8
TOTALE - Max. punti 100	85

L'Organo Valutatore

Il Responsabile di Servizio per presa visione

COGNOME: CONDINO NOME: FILIPPO

SERVIZIO: TRIBUTI

CATEGORIA: D1 POSIZIONE ECONOMICA: -

PROFILO PROFESSIONALE: ISTRUTTORE UFFICIO TECNICO

ANNO: 2017

Elementi di valutazione	Punteggio
A) Raggiungimento degli obiettivi assegnati al proprio Servizio Servizio – Max. punti 40	35
B) Valutazione delle competenze - Max punti 50	
b.1) Capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indulgere in formalismi, promuovendo la qualità del servizio – Da 0 a 5 punti	3
b.2) Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze- Da 0 a 5 punti	4
b.3) Senso di appartenenza ed attenzione all'immagine dell'Ente- Da 0 a 4 punti	4
b.4) Conoscenza degli strumenti e dei metodi di lavoro - Da 0 a 5 punti	5
b.5) Capacità di interagire e lavorare con gli altri responsabili per raggiungere gli obiettivi dell'Ente - Da 0 a 5 punti	4
b.6) Arricchimento professionale e aggiornamento- Da 0 a 4 punti	4
b.7) Attitudine all'analisi, individuazione e soluzione di problemi operativi - Da 0 a 7 punti	6
b.8) Attitudine alla direzione di gruppi di lavoro- Da 0 a 4 punti	4
b.9) Capacità di ottimizzare la micro-organizzazione, attraverso la motivazione e responsabilizzazione dei collaboratori- Da 0 a 4 punti	3
b.10) Capacità di valutare i propri collaboratori - Da 0 a 7 punti	5
C) Performance organizzativa dell'Ente – Max punti 10	8
TOTALE - Max. punti 100	85

L'Organo Valutatore

Il Responsabile di Servizio per presa visione

4. RIEPILOGO VALUTAZIONE ED ASSEGNAZIONE INDENNITA DI RISULTATO.

4.1 DETERMINAZIONE DEL RISULTATO RAGGIUNTO DALL'ENTE.

La tabella che segue consente di tracciare un quadro di riepilogo sul livello di performance raggiunto nel 2017 dai singoli Servizi nonché della performance generale raggiunta dall'Ente nel suo complesso.

Punteggio performance organizzativa dell'Ente	Punteggio performance organizzativa del Settore AMMINISTRATIVO	Punteggio performance organizzativa del Settore FINANZIARIO	Punteggio performance organizzativa del Settore TECNICO	Punteggio performance organizzativa del Settore URBANISTICA	Punteggio performance organizzativa del Settore VIGILANZA	Punteggio performance organizzativa del Settore TRIBUTI	Giudizio sintetico sulla performance organizzativa dell'Ente/Servizi o/Ufficio
Fino a 300 punti	Fino a 50 punti	Fino a 50 punti	Fino a 50 punti	Fino a 50 punti	Fino a 50 punti	Fino a 50 punti	Insufficiente
Da 301 a 750 punti	Da 51 a 150 punti	Da 51 a 150 punti	Da 51 a 150 punti	Da 51 a 150 punti	Da 51 a 150 punti	Da 51 a 150 punti	Scarso
Da 751 a 900 punti	Da 151 a 250 punti	Da 151 a 250 punti	Da 151 a 250 punti	Da 151 a 250 punti	Da 151 a 250 punti	Da 151 a 250 punti	Sufficiente
Da 901 a 2100 punti	Da 251 a 350 punti	Da 251 a 350 punti	Da 251 a 350 punti	Da 251 a 350 punti	Da 251 a 350 punti	Da 251 a 350 punti	Discreto
Da 2101 a 2700 punti Tot. 2700	Da 351 a 450 punti Tot. 440	Da 351 a 450 punti	Da 351 a 450 punti	Da 351 a 450 punti	Da 351 a 450 punti Tot. 400	Da 351 a 450 punti Tot. 400	Buono *****
Da 2701 a 3000 punti	Da 451 a 500 punti	Da 451 a 500 punti Tot. 500	Da 451 a 500 punti Tot. 480	Da 451 a 500 punti Tot. 480	Da 451 a 500 punti	Da 451 a 500 punti	Ottimo

L'insieme dei risultati raggiunti dai singoli Servizi nell'anno 2017, ha consentito di raggiungere un punteggio complessivo di **2680**, che in base alla tabella esposta nel cap. I par. 1.3 pag. 7 della presente relazione, consente all'Ente di raggiungere un giudizio sintetico di **"BUONO"**.

4.2 RIEPILOGO VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI TITOLARI DI P.O. E ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' DI RISULTATO.

Con l'ausilio della tabella seguente, esposta nel paragrafo 5.1 del sistema di misurazione e valutazione della performance allegato al Regolamento approvato con delibera della Giunta Comunale n. 89 del 23/12/2014 e in base ai punteggi esposti nelle schede di valutazione dei responsabili dei Servizi e titolari di P.O., è stato possibile determinare la percentuale della retribuzione di posizione che costituisce l'indennità di risultato.

Punteggio	Indennità di risultato	Indennità di risultato in caso di convenzione/unione tra Comuni
da 97 a 100 punti	25% della retribuzione di posizione	30% della retribuzione di posizione
da 92 a 96 punti	24% della retribuzione di posizione	28% della retribuzione di posizione
da 87 a 91 punti	23% della retribuzione di posizione	26% della retribuzione di posizione
da 83 a 86 punti	22% della retribuzione di posizione	24% della retribuzione di posizione
da 79 a 82 punti	21% della retribuzione di posizione	22% della retribuzione di posizione
da 76 a 78 punti	20% della retribuzione di posizione	20% della retribuzione di posizione
da 73 a 75 punti	19% della retribuzione di posizione	19% della retribuzione di posizione
da 70 a 72 punti	18% della retribuzione di posizione	18% della retribuzione di posizione
da 67 a 69 punti	17% della retribuzione di posizione	17% della retribuzione di posizione
da 64 a 66 punti	16% della retribuzione di posizione	16% della retribuzione di posizione
da 61 a 63 punti	15% della retribuzione di posizione	15% della retribuzione di posizione
da 59 a 60 punti	14% della retribuzione di posizione	14% della retribuzione di posizione
da 57 a 58 punti	13% della retribuzione di posizione	13% della retribuzione di posizione
da 55 a 56 punti	12% della retribuzione di posizione	12% della retribuzione di posizione
da 53 a 54 punti	11% della retribuzione di posizione	11% della retribuzione di posizione
da 51 a 52 punti	10% della retribuzione di posizione	10% della retribuzione di posizione
Fino a 50 punti	0% della retribuzione di posizione	0% della retribuzione di posizione

Per i Responsabili titolari di più Servizi si ritiene che possa essere un metodo idoneo a calcolare un unico punteggio, quello di tener conto del peso degli obiettivi operativi assegnati ai Servizi di propria competenza.

Ing. Salvatore Logozzo : totale obiettivi operativi assegnati 10 ;

Servizio Tecnico e Manutentivo: n. 6 obiettivi operativi (incidenza del 60% sul totale degli obiettivi)

Servizio Vigilanza : n.4 obiettivi operativi (incidenza del 40%)

Punteggio raggiunto : $92(\text{Servizio Tecnico}) \times 0,60 + 85(\text{Servizio Vigilanza}) \times 0,40 = 88,60$ arr 89,00

Dott. Filippo Condino : totale obiettivi assegnati 11 ;

Servizio Urbanistica: n. 6 obiettivi operativi (incidenza del 54,55 % sul totale degli obiettivi)

Servizio Tributi : n.5 obiettivi operativi (incidenza del 45,45 %)

Punteggio raggiunto : $92 (\text{Servizio Urbanistica}) \times 0,5455 + 85 (\text{Servizio Tributi}) \times 0,4545 = 88,82$ arr. 89,00.

Dott. Salvatore Borelli: totale obiettivi assegnati 19;

Servizio Amministrativo (01/01/2017-31/10/2017): n.11 obiettivi operativi (incidenza del 57.89% sul totale degli obiettivi);

Servizio Finanziario: n. 8 obiettivi operativi (incidenza del 42,11% sul totale degli obiettivi) ;

Punteggio raggiunto : $85 (\text{Servizio Ammin.vo}) \times 0.5789 + 92 (\text{Servizio Finanziario}) \times 0,4211 = 87,95$ arr 88,00

Sig. Domenico Gabriele

Punteggio raggiunto Servizio Amministrativo(01/11/2017 – 31/12/2017) : 83

Sulla scorta delle retribuzioni riguardanti l'indennità di posizione percepita nel 2017 dai responsabili (dati forniti dal Responsabile dell'Area Finanziaria) gli importi Relativi all'**indennità di risultato** sono riepilogati nella tabella che segue:

Responsabile	Cat	Posizione	Totale	Fascia Punteggio	% risultato	Performance individuale
Ing. Salvatore Logozzo	D1 D4	11.465,22	89	DA 87 A 91	23%	€ 2.637,00
Dott.Filippo Condino	D1	11.283,54	89	DA 87 A 91	23%	€ 2.595,21
Dott. Borelli Salvatore	D3	9.439,80	88	DA 87 A 91	23%	€ 2.171,15
Sig. Gabriele Domenico		1.461,54	83	DA 83 A 86	22%	€ 321,54
TOTALE						€ 7.724,90

Ai sensi dell'art. 10 comma 1 lett. b) del Decreto Legislativo n. 150/2009 e dell'art. 10 del Regolamento per la gestione misurazione e valutazione della performance approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 89 del 23/12/2014 , la presente Relazione attesta i risultati raggiunti in base agli obiettivi prefissati dall'Amministrazione Comunale e costituisce la **validazione** della Relazione sul ciclo della performance adottata dall'Ente.

Della presente Relazione sulla Rendicontazione e della Relazione finale sulla performance, l'O.I.V. invita l'Ente alla pubblicazione sul sito Istituzionale del Comune di Sersale.

Sersale 02 ottobre 2019

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Dott. Piero Scarpino

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Piero Scarpino', with a long horizontal flourish extending to the right.