

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ESERCIZIO 2016

(ai sensi dell'art. 10, comma 1, lett. b) del D.lgs. 150/2009)

Le Amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi pubblici. La relazione sulla performance prevista dall'art. 10 comma 1 lettera b) del D. Lgs. 150/2009 costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholders, interni ed esterni, i risultati ottenuti, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance. Tutti gli Enti locali, a decorrere dall'anno 2012, si trovano impegnati per la prima volta a redigere questo nuovo documento, per la predisposizione del quale è intervenuta la delibera n. 5/2012 della CIVIT che definisce le Linee guida ai sensi dell'art 13, comma 6 lettera b) del D. Lgs. 150/2000.

Inoltre, ai sensi dell'art. 14 comma 4 lettera c) e comma 6, del D. Lgs. 150/2009, la Relazione deve essere validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) quale condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del decreto in oggetto. È importante ricordare che per i Comuni non trova diretta applicazione la normativa definita dal D.lgs. 150/2009, quanto piuttosto gli enti locali sono tenuti ad adeguare i propri ordinamenti, in base al principio di autonomia di cui all'art 114 della Costituzione, alle norme di principio di cui agli artt. 16, comma 2, 31 e 74, comma 2, del Decreto in oggetto, quale riferimento essenziale per la revisione ed adeguamento della normativa regolamentare propria. Il Comune di Ginosa, in osservanza dei canoni di legge, ha assunto in materia i seguenti atti amministrativi:

1. Delibera di Giunta Comunale n. 10 del 23.01.2002 avente ad oggetto l'approvazione del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi;
2. Le linee programmatiche di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 31 del 13/09/2016;

3. La deliberazione della Giunta Comunale 16 del 22/08/2016, avente ad oggetto "*Art. 169 del D. Lgs. 267/2000. Approvazione Piano Esecutivo di gestione per l'esercizio finanziario 2016 e del Piano della Performance 2016 - 2018*"; questa deliberazione ed i documenti ad essa allegata prevedono per ciascuna area di attività (centro di costo) indicatori utili, in primo luogo, alla misurazione e alla valutazione della *performance organizzativa*, che aiuta a comprendere come è gestito l'ente nel suo complesso o un determinato servizio, e in secondo luogo alla misurazione e valutazione della *performance individuale* che aiuta a comprendere il grado di soddisfazione espressa dagli utenti fruitori dei servizi erogati e il livello di efficienza, efficacia, qualità delle prestazioni rese dal personale di quel servizio;
4. Nomina con Decreto del Commissario Straordinario nr. 7310 dell'11.03.2016 dei seguenti componenti dell'Organo Indipendente di Valutazione:
 - Dott. Barusso Edoardo – Presidente;
 - Dott. Di Natale Luigi – Componente;
 - Dott. Chiarelli Giuseppe – Componente;
5. Deliberazione del Commissario Straordinario n. 63 del 24/05/2016 di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica ai fini della contrattazione collettiva decentrata integrativa per il triennio 2016/2018;
6. Deliberazione di Giunta Comunale n. 79 del 23/11/2016, immediatamente esecutiva, di autorizzazione al Presidente della Delegazione Trattante alla sottoscrizione definitiva del CCDI parte giuridica (triennio 2016/2018) e parte economica anno 2016;
7. Sottoscrizione in data 12 dicembre 2016 dell'Accordo per la destinazione delle risorse decentrate 2016;

L'art. 4 del D.lgs. 150/2009 definisce il ciclo di gestione della performance che si articola nelle seguenti fasi:

- definizione ed assegnazione degli obiettivi,
- collegamento tra obiettivi e risorse,
- monitoraggio in corso di esercizio,
- misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale,

- utilizzo dei sistemi premianti
- rendicontazione dei risultati ottenuti a consuntivo agli organi di indirizzo politico - amministrativo, nonché ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi, lo strumento è costituito dalla presente relazione.

Tale impostazione metodologica risulta, sostanzialmente, in uso presso l'Amministrazione comunale di Ginosa da diversi anni; in particolare dal CCNL del 1999 e successivi e dai CID aziendali che si sono succeduti; con l'approvazione del PEG, piano degli obiettivi e Piano delle Performance da parte della Giunta nel corso dei vari periodi amministrativi. Il PEG unitamente al piano degli obiettivi ed al Piano delle Performance si è caratterizzato con l'assegnazione ai Settori, come l'Ente è articolato, di obiettivi correlati agli atti di programmazione con riferimento al bilancio di previsione, alla relazione previsionale e programmatica e agli indirizzi programmatici dell'Amministrazione, di volta in volta, calati nella realtà normativa e finanziaria dell'Ente.

Con la presente Relazione sulla Performance si intendono rendicontare le attività poste in essere nel corso dell'anno 2016 ed i risultati ottenuti, portando a compimento il Ciclo di gestione della performance così come codificato dal legislatore all'art. 4 del D.lgs. 150/2009, al fine di rendere trasparente l'azione amministrativa ed applicare i meccanismi premiali previsti dal decreto citato, tenendo in debita considerazione, in linea di principio, le indicazioni fornite dalla Commissione (CIVIT) per rendere il Ciclo trasparente e leggibile, allo scopo anche di ottenere la validazione dell' O.I.V..

L'obiettivo si completa con la necessità di rendere trasparente l'azione amministrativa.

Per meglio comprendere e contestualizzare l'attività posta in essere dall'Amministrazione comunale nel corso dell'anno 2016, si ritiene opportuno riportare qui di seguito sintetiche informazioni circa il contesto esterno di riferimento, lo scenario dell'ente, i principali risultati raggiunti, come desunti dal Rendiconto 2016 approvato dal Consiglio Comunale, il processo di pianificazione e gestione e il riepilogo del Rendiconto finale degli obiettivi 2016 e i risultati raggiunti.

PROCESSO DI PIANIFICAZIONE E GESTIONE.

L'insieme dei documenti costituiti dal DUP (Documento Unico di Programmazione), essendo il Comune di Ginosa ente sperimentale ai sensi del d.lgs. 118/2011 e s.m.i., a far data dal 01/01/2014, dal PEG (Piano Esecutivo di Gestione) al cui interno è rappresentato il piano delle performance come meglio di seguito si descrive, soddisfano nel loro complesso i principi sopra accennati. La metodologia operativa adottata ormai da anni in questa Amministrazione, è risultata, comunque adeguata ai principi della recente normativa di cui al D.lgs. 150/2009 in attuazione della legge delega n. 15/2009. Esso parte da:

- il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2016/2018: è il documento che recepisce le priorità dell'azione amministrativa declinandole, a livello triennale, sull'assetto organizzativo del Comune. Il DUP è documento presupposto al Bilancio di previsione 2016/2018, e delinea gli obiettivi generali articolati per programma,
- il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) - parte contabile ed obiettivi, e Piano della Performance: è il documento che si pone come supporto di pianificazione del bilancio e quindi del DUP e definisce la quantificazione delle risorse e degli interventi assegnati a ciascun centro di Responsabilità per la realizzazione degli obiettivi di ciascun programma e progetto contenuti nel DUP medesimo.

Il percorso adottato per l'individuazione degli obiettivi individuati nel Piano della Performance ha seguito il seguente schema:

- individuazione, ove possibile, di obiettivi strategici correlati e funzionali ai programmi dell'Amministrazione comunale ed alla sua attività istituzionale e gestionale;
- declinazione degli obiettivi in Obiettivi Strategici e di Sviluppo ed in Obiettivi di Miglioramento e Attività Strutturali in ossequio a quanto previsto dall'art. 5 del D.lgs. 150/2009;
- suddivisione, ove possibile, in azioni, in steps analitici collegati ad indicatori specifici, strumentali alla valutazione degli obiettivi ed alla verifica del grado di misurazione e raggiungimento delle finalità attese. Tutti gli obiettivi che l'Amministrazione ha inteso perseguire sono strettamente legati alla definizione di standard di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa sui quali predefinire i risultati attesi per il 2014, peraltro necessari per le premialità, ovvero per la distribuzione delle risorse derivanti dal

Fondo apposito destinato alla produttività da distribuite solo in base ai criteri di programmazione e valutazione.

Dal Documento Unico di Programmazione 2016/2018 approvato dal Consiglio Comunale:

IL CONTESTO DI RIFERIMENTO

Descrizione	Dati	Note
Popolazione residente	22271	Ultimo Censimento
Popolazione al 31/12/2015	22797	
Livello di istruzione	Il livello medio di istruzione della popolazione nell'ultimo censimento è quello di Scuola media superiore	
Superficie	187	Kmq
Strade statali	25	Km.
Strade provinciali	85	Km.
Strade comunali	412	Km.
Strade vicinali	180	Km.
Piano Regolatore	si	Adottato ed Approvato
Piano edilizia economica e popolare	si	
Piano industriale	si	
Artigianale	si	
Commerciale	si	
Asilo nido	2	Posti n. 36
Scuole materne	5	Posti n. 755
Scuole elementari	6	Posti n. 1259
Scuole medie	4	Posti n. 870
Strutture residenziali per anziani	1	convenzionata
Rete acquedotto	105	Km.
Aree verdi, parchi e giardini	640.000	m ²
Punti luce illuminazione pubblica	4500	
Rete gas	22	Km.
Raccolta rifiuti	10.000	quintali
Veicoli	16	
Personal computer	60	

L'ASSETTO ORGANIZZATIVO

La struttura organizzativa dell'Ente, come prevista dal Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e servizi, ha interessato formalmente nel 2016 un'articolazione in 7 Settori.

ASSEGNAZIONE RISORSE UMANE

I SETTORE - AREA AFFARI GENERALI

(Servizi: Contenzioso, Segreteria, Contratti, Centralino, Archivio e Protocollo, Notifiche, URP, agricoltura, UMA, Attività produttive, Informatizzazione, Cultura, Sport, Turismo)

DESCRIZIONE	CATEGORIE						Totale posti assegnati
	A	B	B.3	C	D	D.3	
Posti di ruolo a tempo pieno COPERTI (C.)	3	7	2	6	2	-	20
Posti di ruolo a tempo pieno VACANTI (V.)	-	1	-	-	2	1	4
TOTALE GENERALE	3	8	2	6	4	1	24

II SETTORE - AREA DEMOGRAFICA ELETTORALE - CULTURA

(Servizi: Anagrafe, Stato Civile, Elettorale, Leva e Statistica)

DESCRIZIONE	CATEGORIE						Totale posti assegnati
	A	B	B.3	C	D	D.3	
Posti di ruolo a tempo pieno COPERTI (C.)	-	5	-	2	1	1	9
Posti di ruolo a tempo pieno VACANTI (V.)	-	3	-	8	1	-	12
TOTALE GENERALE	-	8	-	10	2	1	21

III^ SETTORE - AREA VIGILANZA

(Servizi: Polizia Locale e Protezione civile)

DESCRIZIONE	CATEGORIE						Totale posti assegnati
	A	B	B.3	C	D	D.3	
Posti di ruolo a tempo pieno COPERTI (C.)	-	-	-	15	1	-	16
Posti di ruolo a tempo parziale COPERTI (C.)	-	-	-	2	-	-	2
Posti di ruolo a tempo pieno VACANTI (V.)	-	-	-	5	2	1	8
Posti di ruolo a tempo parziale VACANTI	-	-	-	8	-	-	8
TOTALE GENERALE	-	-	-	30	3	1	34

IV SETTORE - AREA ECONOMICO FINANZIARIA

(Servizi: Ragioneria, Tributi, Personale, Economato, Pianificazione, Programmazione e Controllo)

DESCRIZIONE	CATEGORIE						Totale posti assegnati
	A	B	B.3	C	D	D.3	
Posti di ruolo a tempo pieno COPERTI (C.)	-	2	-	6	1	-	9
Posti di ruolo a tempo pieno VACANTI (V.)	-	-	-	1	3	1	5
Posti di ruolo a tempo parziale 50%	-	-	-	2	-	-	2
TOTALE GENERALE	-	2	-	9	4	1	16

V SETTORE - AREA SERVIZI SOCIALI E AMBITO SOCIALE

(Servizi: Pubblica Istruzione, Servizio Sociale Professionale, Servizi socio-assistenziali, Ufficio di Piano e P.U.A.)

DESCRIZIONE	CATEGORIE						Totale posti assegnati
	A	B	B.3	C	D	D.3	
Posti di ruolo a tempo pieno COPERTI (C.)	1	5	3	-	1	1	11
Posti di ruolo a tempo parziale 50% COPERTI					1		1
Posti di ruolo a tempo pieno VACANTI (V.)		-	-	3	3		6
Posti di ruolo a tempo parziale 50%	-	-	-	-	4	-	4
TOTALE GENERALE	1	5	3	3	9	1	22

VI SETTORE - AREA LAVORI PUBBLICI E AMBIENTE

(Servizi: Lavori Pubblici, Ambiente)

DESCRIZIONE	CATEGORIE						Totale posti assegnati
	A	B	B.3	C	D	D.3	
Posti di ruolo a tempo pieno COPERTI (C.)	-	1	-	3	1	-	5
Posti di ruolo a tempo parziale COPERTI (C.)	-	-	-	-	-	-	-

7/22

Posti di ruolo a tempo pieno VACANTI (V.)	-	-	-	3	2	1	6
Posti di ruolo a tempo parziale VACANTI	-	-	-	2	-	-	2
TOTALE GENERALE	-	1	-	8	3	1	13

VII SETTORE - AREA URBANISTICA

(Servizi: Urbanistica, Manutenzioni, Patrimonio e SUAP)

DESCRIZIONE	CATEGORIE						Totale post assegnati
	A	B	B3	C	D	D3	
Posti di ruolo a tempo pieno COPERTI (C.)	-	-	-	4	2	-	6
Posti di ruolo a tempo parziale COPERTI (C.)	-	2	-	-	-	-	2
Posti di ruolo a tempo pieno VACANTI (V.)	-	-	1	3	-	-	4
Posti di ruolo a tempo parziale VACANTI	-	-	-	-	1	-	1
TOTALE GENERALE	-	2	1	7	3	-	13

Al numero dei Settori non corrisponde il numero di Posizioni Organizzative assegnatarie delle funzioni dirigenziali ex art. 107 del D.lgs. 267/2000, in quanto a seguito di collocamento a riposo del Responsabile dell'area Economico-Finanziaria, tale posizione risulta vacante e era retta ad interim dal Responsabile dell'area Demografica - Elettorale; l'organizzazione dell'Ente alla data di riferimento conta infatti 6 P.O.

La struttura dell'Ente ha subito negli ultimi anni alcune modifiche e razionalizzazioni organizzative sia della struttura organizzativa in quanto tale sia in via transitoria con decreti del Sindaco in base alle esigenze contingenti del momento, sempre finalizzati ad una maggiore efficienza anche in ragione del mutato, ed in continua evoluzione, contesto normativo di riferimento che, tra l'altro, non ha consentito il turnover.

RELAZIONE FINANZIARIA

Relazione della Giunta Comunale sulla gestione 2016 approvata con deliberazione nr. 91 del 19/04/2017

8/28

1. La relazione al rendiconto della gestione 2016, come ogni altro atto collegato con il processo di programmazione, si riconduce al riferimento legislativo stabilito dall'ordinamento generale degli enti locali che indica il preciso significato dell'esistenza del Comune: una struttura organizzata che opera continuamente nell'interesse generale della collettività servita.
2. Il crescente affermarsi di taluni nuovi principi di gestione, fondati sulla progressiva introduzione di criteri di economia aziendale, sta spostando l'attenzione degli enti locali verso più efficaci criteri di pianificazione finanziaria e di controllo sulla gestione.
3. Questi criteri, che mirano a migliorare il grado di efficienza, di efficacia e di economicità dell'attività di gestione intrapresa dal Comune, vanno tutti nella medesima direzione: rendere più razionale l'uso delle risorse disponibili.

Il Bilancio di Previsione 2016/2018, unitamente al Documento Unico di Programmazione 2016/2018, è stato deliberato dal Commissario Straordinario con deliberazione n. 17 del 03/05/2016.

Sono state previste ed applicate tutte le disposizioni della Legge di stabilità dell'anno e la spesa è stata contenuta nei limiti delle risorse a disposizione.

L'art. 151 del D.lgs. 267/2000 prescrive che al Rendiconto è allegata una relazione della Giunta illustrativa dei dati che esprima le valutazioni di efficacia dell'azione amministrativa sulla base dei risultati conseguiti, in rapporto ai programmi ed ai costi sostenuti.

In considerazione delle esigenze dell'Ente, l'Amministrazione Comunale, per l'anno 2016 ha previsto la realizzazione dei seguenti programmi istituzionali con le risorse finanziarie a fianco di ciascuno segnate:

RIEPILOGO GENERALE DELLA SPESA 2016				
missioni	denominazione	previsioni di competenza assestate	Impegni	pagamenti
1	servizi istituzionali, generali e di gestione	€ 13.195.245,87	€ 8.632.563,23	€ 6.783.402,97
2	giustizia	€ 229.291,80	€ 8.068,76	€ 5.862,05
3	ordine pubblico e sicurezza	€ 813.112,85	€ 765.061,06	€ 647.735,12
4	istruzione e diritto allo studio	€ 2.230.499,27	€ 1.503.846,15	€ 906.753,01
5	tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali	€ 131.209,69	€ 130.107,93	€ 42.765,26
6	politiche giovanili, sport e tempo libero	€ 209.594,17	€ 159.174,05	€ 107.344,08
7	turismo	€ 641.050,73	€ 24.500,00	€ 870,66
8	assetto del territorio ed edilizia abitativa	€ 4.972.412,53	€ 3.831.975,45	€ 2.213.507,77
9	sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	€ 28.486.550,58	€ 4.874.554,74	€ 2.877.181,94
10	trasporti e diritto alla mobilità	€ 2.182.239,67	€ 1.711.530,75	€ 1.054.292,08
11	soccorso civile	€ 10.000,00	€ -	€ -
12	diritti sociali, politiche sociali e famiglia	€ 6.913.772,63	€ 3.583.270,81	€ 593.091,50
14	sviluppo economico e competitività	€ 1.282,65	€ 946,20	€ 884,08
16	agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	€ -	€ -	€ -
20	fondi e accantonamenti	€ 1.288.375,01	€ -	€ -
50	debito pubblico	€ 1.644.320,77	€ 1.644.305,08	€ 898.280,46
60	anticipazioni finanziarie	€ 30.000.000,00	€ 14.064.904,65	€ 14.064.904,65
99	servizi per conto terzi	€ 46.264.303,42	€ 14.553.446,41	€ 14.088.918,60
	totali	€ 139.213.261,64	€ 55.488.255,27	€ 44.285.794,23

PER LE ENTRATE

Le entrate comunali dell'anno 2016 sono rappresentate da:

ANALISI DELLA CAPACITA' DI ACCERTAMENTO COMPLESSIVA - ENTRATE 2016				
titolo	denominazione	previsioni di competenza assestate	accertamenti	accertato in %
	FPV	€ 3.381.100,92		
	avanzo di amministrazione applicato	€ 1.018.014,36		
1	entrate correnti di natura tributaria, contributi e donazioni	€ 11.747.978,68	€ 11.355.913,42	96,66%
2	trasferimenti correnti	€ 5.765.741,89	€ 4.227.845,67	73,33%
3	entrate extra tributarie	€ 1.444.254,80	€ 899.336,43	62,27%
4	entrate in conto capitale	€ 35.226.867,67	€ 6.817.257,42	19,35%
5	entrate da riduzione di attività finanziarie	€ 4.000.000,00	€ 3.640.461,32	0,00%
6	accensione prestiti	€ 365.000,00	€ 215.000,00	58,90%
7	anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere	€ 30.000.000,00	€ 14.064.904,65	46,88%
9	entrate per conto terzi e partite di giro	€ 46.264.303,42	€ 14.553.446,41	31,46%
	totali	€ 139.213.261,74	€ 55.774.165,32	

ANALISI DELLA CAPACITA' DI RISCOSSIONE COMPLESSIVA - ENTRATE 2016				
titolo	denominazione	accertamenti	riscossioni	riscosso in %
1	entrate correnti di natura tributaria, contributi e donazioni	€ 11.355.913,42	€ 8.258.077,49	72,72%
2	trasferimenti correnti	€ 4.227.845,67	€ 3.297.716,19	78,00%
3	entrate extra tributarie	€ 899.336,43	€ 714.893,78	79,49%
4	entrate in conto capitale	€ 6.817.257,42	€ 5.009.545,44	73,48%
5	entrate da riduzione di attività finanziarie	€ 3.640.461,32	€ -	0,00%
6	accensione prestiti	€ 215.000,00	€ 215.000,00	100,00%
7	anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere	€ 14.064.904,65	€ 14.064.904,65	100,00%
9	entrate per conto terzi e partite di giro	€ 14.553.446,41	€ 14.545.419,93	99,94%
	totali	€ 55.774.165,32	€ 46.105.557,48	

10/28

IL PATTO DI STABILITÀ

Tutti gli adempimenti connessi al Patto di Stabilità Interno dell'anno 2016 sono stati rispettati.

PER IL RISULTATO DI GESTIONE

La gestione dell'anno 2016, attraverso la registrazione delle seguenti circostanze contabili, si è chiusa con il risultato di avanzo di amministrazione di Euro 4.736.129,55.

RIASSUNTO DI AMMINISTRAZIONE 2016			
descrizione	residui	competenza	totale
fondo cassa iniziale 01/01/2016	€ 211.151,01		€ 211.151,01
riscossioni	€ 8.917.249,02	€ 46.105.557,48	€ 55.022.806,50
pagamenti	€ 9.110.390,43	€ 44.285.794,23	€ 53.396.184,66
fondo cassa finale al 31/12/2016			€ 1.837.772,85
residui attivi	€ 17.298.159,81	€ 9.668.607,84	€ 26.966.767,65
residui passivi	€ 8.614.019,63	€ 11.199.874,64	€ 19.813.894,27
avanzo o disavanzo			€ 8.990.646,23
FPV spese correnti			€ 231.635,78
FPV spese in conto capitale			€ 4.022.880,90
avanzo di amministrazione al 31/12/2016			€ 4.736.129,55

RIEPILOGO FINALE OBIETTIVI 2016 E VALUTAZIONE DEI TITOLARI DI P.O.

L'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) come risulta dal "Verbale di valutazione delle P.O. per l'anno 2016" del 22/2/21 ha espresso il seguente giudizio circa il raggiungimento degli Obiettivi assegnati:

70% degli Obiettivi del Settore I - Area Affari Generali

100% degli Obiettivi del Settore II e IV - Demografici e Area Economico finanziaria

75% degli Obiettivi del Settore III - Polizia Locale

90% degli Obiettivi del Settore V - Servizi Sociali e Ambito

72% degli Obiettivi del Settore VI - Lavori Pubblici

76% degli Obiettivi del Settore VII - Urbanistica

L'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) tenuto conto degli specifici coefficienti circa la incidenza delle valutazioni dei risultati raggiunti e dei comportamenti organizzativi ha poi attribuito a ciascuno dei Responsabili di Settore il seguente punteggio:

11/03

Settore I - Area Affari Generali punti 73/100

Settore II e IV - Demografici e Area Economico finanziaria punti 94/100

Settore III - Polizia Locale punti 76,50/100

Settore V - Servizi Sociali e Ambito punti 87/100

Settore VI - Lavori Pubblici punti 74,40/100

Settore VII - Urbanistica punti 77,20/100

CONCLUSIONI

Tenuto conto dell'analisi dell'O.I.V. e per i contenuti di quanto relazionato, si ritiene che l'azione amministrativa svolta nell'anno 2016, sia stata coerente con gli obiettivi e gli intendimenti programmati con il bilancio di previsione annuale e con il documento unico di programmazione, per aver raggiunto i risultati programmati nella percentuale complessiva del 83,28%, consentendo anche il rispetto degli equilibri economici e finanziari previsti dal T.U.E.L. durante la gestione e il risultato dell'esercizio in avanzo di amministrazione di Euro 4.736.129,55, il contenimento della spesa del personale nei limiti delle disposizioni vigenti e la erogazione dei servizi essenziali, generali e specifici rivolti al cittadino secondo quanto stabilito in sede di programmazione definitiva.

10 GIU. 2017

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Maria Costantina Ieva



12/23

COMUNE DI GINOSA
O.I.V.

Verbale di valutazione delle P.O. Anno 2016

L'anno 2021, il giorno 22 del mese di febbraio, con modalità telematica, si riuniscono il dottor Edoardo Barusso e l'avv. Giuseppe Chiarelli, giusto incarico conferito con determina N. 2210 del 24/12/2019 al fine di procedere alla valutazione delle P.O. per l'anno 2016.

Si prendono in esame:

- il piano obiettivi anno 2016;
- le relazioni dimostranti il livello di conseguimento degli obiettivi prodotte dalle singole P.O.;
- la proposta di valutazione relativamente ai comportamenti organizzativi, formulata da segretario in carica in quell'anno sino al mese di agosto dottor CARLUCCI, di cui alla nota del 16/12/2016;
- il quadro riepilogativo delle valutazioni attribuite da ogni P.O. ai rispettivi collaboratori.

Si prende atto che l'attività istruttoria è stata svolta dal dottor Barusso relativamente alle P.O. BONELLI, COSTANTINO e RIZZI, dal'avv. Chiarelli relativamente alle rimanenti.

Relativamente agli obiettivi emerge quanto segue.

P.O. COSTANTINO

Non conseguiti:

- OB. 01.01.05 (nuovo reg. polizia PM) (peso 10%)
- OB. 01.01.06 (emissione ruoli) (peso 15%)

Conseguiti i rimanenti.

P.O. RIZZI

Conseguiti tutti gli obiettivi, eccettuato OB. 03.01.02 (ANPR) il cui mancato conseguimento peraltro non appare imputabile alla P.O.

P.O. BONELLI

Non conseguito OB. 01.01.03 (recupero residui) (peso 30%)

Conseguiti i rimanenti.

P.O. PIZZULLI


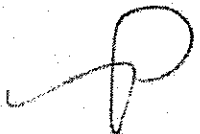
(Area servizi sociali e Pubblica Istruzione)

OB. 01.01.10 "Informatizzazione gestione servizi (mensa trasporto) e revisione fasce ISEE e di esenzione" Obiettivo rispetto al totale 20%
(peso 50%)

Obiettivo parzialmente raggiunto (60%)

OB. 01.01.11 "Procedura di autorizzazione e affidamento del centro socio educativo a Marina di Ginosa" Obiettivo rispetto al totale 20%
(peso 50%)

Obiettivo raggiunto

 
13/23

OB. 01.01.12 "Attuazione III Piano sociale di zona e perseguimento dei 40 obiettivi target previsti dal piano" Obiettivo rispetto al totale 30% (peso 50%)

Obiettivo raggiunto

OB. 01.01.13 "Attività di recupero dei residui attivi" Obiettivo rispetto al totale 30% (peso 100%)

Obiettivo parzialmente raggiunto (70%)

Osservo dei dubbi sulla mancata indicazione dell'indicatore puntuale (residui riscossi/residui attivi al 1.1.2016)

P.O. ZIGRINO
(LL.PP. E AMBIENTE)

OB. 04.01.02 "Ottimizzazione del servizio di raccolta differenziata al fine di ottenere una riduzione del costo complessivo dello stesso e beneficio degli utenti"

Obiettivo rispetto al totale 30% (peso 100%)

Obiettivo parzialmente raggiunto (50%). Osservo che nella relazione non vi è riportata la percentuale della differenziata registrata ma solo campagna di sensibilizzazione.

OB. 05.03.01 "Conclusione e collaudo lavori di sistemazione strade rurali finanziati con fondi U.E."

Obiettivo rispetto al totale 20% (peso 100%)

Obiettivo parzialmente raggiunto (50%). Osservo che nella relazione non è riportato quando e se i lavori sono stati collaudati nonché l'eventuale rendicontazione delle spese con contestuale richiesta di rimborso IVA anticipata dal Comune ed ammessa a finanziamento regionale. Il timing previsto era entro il 31.10.2016. E' stata riportata una mera elencazione di estremi atti amministrativi.

OB. 05.03.02 "Cimitero comunale di Ginosa Marina e Marina di Ginosa: affidamento in gestione a terzi"

Obiettivo rispetto al totale 10% (peso 100%).

Obiettivo raggiunto poiché nel 2016 è stata condotta fase negoziale con ATI finalizzata a giungere a compimento obiettivo. Si precisa che obiettivo per 2016 era quello di procedere all'avvio del procedimento per la concessione a terzi del servizio di gestione cimitero.

OB. 05.03.03 "Attuazione interventi ripristino a seguito delle calamità naturali. Cronoprogramma delle opere e rendicontazioni ANAC/MIRWEB e SIAN."

Obiettivo rispetto al totale 20% (peso 100%).

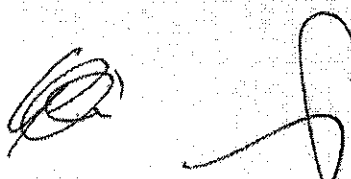
Obiettivo raggiunto

OB. 01.01.14 "Attività di recupero residui attivi"

Obiettivo rispetto al totale 20% (peso 100%).

Obiettivo parzialmente raggiunto (70%)

Osservo dei dubbi sulla mancata indicazione dell'indicatore puntuale (residui riscossi/residui attivi al 1.1.2016).



P.O. VENNERI
**(URBANISTICA, SUAP, MANUTENZIONI, DEMANIO,
ESPROPRI E SERVIZIO PATRIMONIO)**

OB. 01.01.15 "Informatizzazione di tutti i provvedimenti dell'Area Urbanistica"

Obiettivo rispetto al totale 10% (peso 50%).

Obiettivo parzialmente raggiunto (70%). Osservo che nella relazione vien affermato che l'obiettivo non è stato possibile raggiungerlo in toto per mancanza di risorse economiche e altri motivi.

OB. 05.03.04 "Completamento procedure approvazione comparti"

Obiettivo rispetto al totale 10% (peso 100%).

Obiettivo non raggiunto

OB. 05.03.05 "Manutenzione programmata di strade ed edifici scolastici"

Obiettivo rispetto al totale 20% (peso 50%).

Obiettivo raggiunto

OB. 05.03.06 "Valorizzazione del patrimonio comunale e certificazione antincendio I.C."

Obiettivo rispetto al totale 15% (peso 100%).

Obiettivo parzialmente raggiunto (80%). Parzialmente poiché è stata inoltrata ai vigili del fuoco la SCIA per il rinnovo della certificazione anti incendio, ma non ottenuta al 31.12.2016.

OB. 05.03.07 "Gestione del patrimonio e completamento inventario e piano delle coste in sinergia con altri settori cointestati".

Obiettivo rispetto al totale 5% (peso 100%).

Obiettivo raggiunto

OB. 01.01.16 "Attivazione sportello S.U.E."

Obiettivo rispetto al totale 10% (peso 100%).

Obiettivo parzialmente raggiunto (80%). Parzialmente poiché nella relazione viene precisato che "non si è attivato S.U.E. su piattaforma automatizzata in quanto il capitolo di riferimento non è assegnato all'U.T.C, bensì all'area informatizzazione che dovrà provvedere alla informatizzazione generale dei servizi...".

OB. 01.01.17 "Attività di recupero residui attivi"

Obiettivo rispetto al totale 10% (peso 100%).

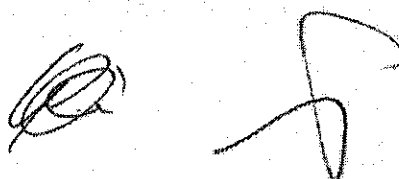
Obiettivo raggiunto. Con notifica ai debitori e messa in mora contenente richiesta saldo.

OB. 01.01.18 "Affrancazione enfiteusi (usi civici-livelli)

Obiettivo rispetto al totale 20% (peso 100%).

Obiettivo raggiunto. Ha predisposto elenco terreni gravati consultando anche registri del demanio e predisposto regolamento.

Conseguentemente, alla luce del sistema di misurazione e valutazione performance vigente per il 2016 la proposta di valutazione relativamente agli obiettivi viene ad essere la seguente.



15/20

P.O. ZIGRINO

OB. n. 1	30x0,6 =	18
OB. n. 2	20x0,6 =	12
OB. n. 3	10x1 =	10
OB. n. 4	20x1 =	20
OB. n. 5	20x0,6 =	12

TOTALE punti 72/100 equivalente a 50,4/70

P.O. RIZZI

OB. n. 1	40x1 =	40
OB. n. 2	30x1 =	30
OB. n. 3	30x1 =	30

TOTALE punti 100/100 equivalente a 70/70

P.O. VENNERI

OB. n. 1	10x0,6 =	6
OB. n. 2	10x0 =	0
OB. n. 3	20x1 =	20
OB. n. 4	15x0,6 =	9
OB. n. 5	5x1 =	5
OB. n. 6	10x0,6 =	6
OB. n. 7	10x1 =	10
OB. N. 8	20X1 =	20

TOTALE punti 76/100 equivalenti a 53,2/70

P.O. BONELLI

OB. n. 1	40x1 =	40
OB. n. 2	30x1 =	30
OB. n. 3	30x0 =	0

TOTALE punti 70/100 equivalente a 49/70

P.O. PIZZULLI

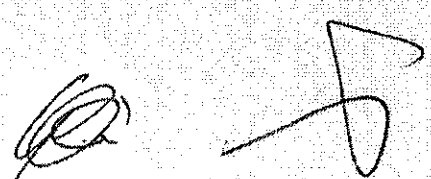
OB. n. 1	20x0,6 =	12
OB. n. 2	30x1 =	30
OB. n. 3	30x1 =	30
OB. n. 4	30X0,6 =	18

TOTALE punti 90/100 equivalente a 63/70

P.O. COSTANTINO

OB. n. 1	30x1 =	30
OB. n. 2	30x1 =	30
OB. n. 3	10x0 =	0
OB. n. 4	15x1 =	15
OB. n. 5	15x0 =	0

TOTALE punti 75/100 equivalenti a 52,50/70



16/23

La proposta di valutazione relativamente ai comportamenti organizzativi è quella di cui alle schede allegata e formulata alla luce della proposta del segretario comunale allora in carica e delle valutazioni assegnate ai collaboratori .

P.O. BONELLI	punti 80/100	pari a 24/30
P.O. COSTANTINO	punti 80/100	pari a 24/30
P.O. PIZZULLI	punti 80/100	pari a 24/30
P.O. RIZZI	punti 80/100	pari a 24/30
P.O. VENNERI	punti 80/100	pari a 24/30
P.O. ZIGRINO	punti 80/100	pari a 24/30

Alla luce di quanto suesposto la proposta di valutazione complessiva delle P.O. per l'anno 2016 viene ad essere la seguente:

P.O. BONELLI	49 + 24	= 73/100
P.O. COSTANTINO	52,5 + 24	= 76,5/100
P.O. PIZZULLI	63 + 24	= 87/100
P.O. RIZZI	70 + 24	= 94/100
P.O. VENNERI	53,2 + 24	= 77,2/100
P.O. ZIGRINO	50,4 + 24	= 74,4/100

Edoardo Barasso

Giuseppe Chiarelli

ANNO 2006
P.O. ZIGRINO

CRITERI DI MISURAZIONE DELLE CAPACITÀ MANAGERIALI	INDICATORI DA UTILIZZARE PER LA VALUTAZIONE	PESO AREA	PUNTEGGIO PARZIALE	PUNTI TOTALI (PESO AREA X PUNTEGGIO PARZ.)
Competenze tecnico-professionali	<p>Si valutano il rendimento quantitativo e qualitativo della prestazione, il possesso di conoscenze specialistiche, la capacità di applicazione operativa, la capacità di risolvere problemi ad elevata complessità tecnica, la capacità di utilizzo delle risorse (es. strumenti informatici, nuovi strumenti di lavoro, ecc...), il grado di aggiornamento delle proprie conoscenze tecnico-professionali, sulla base di apposita relazione del valutato.</p> <p>Elevata conoscenza novità legislative, regolamentari e giurisprudenziali e capacità di applicazione e nel settore: Punti 1</p> <p>Approfondita conoscenza novità legislative, regolamentari e giurisprudenziali e capacità di applicazione nel settore: punti 0,8</p> <p>Buona conoscenza novità legislative, regolamentari e giurisprudenziali e capacità di applicazione nel settore: punti 0,6</p> <p>Sufficiente conoscenza novità legislative, regolamentari e giurisprudenziali e capacità di applicazione nel settore: punti 0</p>	25%	9/6	15
Motivazione dei propri collaboratori e costruzione di rapporti chiari, basati sulla reciproca assunzione di responsabilità, capacità di coinvolgimento del personale nel raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione, attitudine a favorire crescita professionale del personale.	<p>I dirigenti dovranno produrre una relazione in cui siano documentati i metodi adoperati per informare, motivare e responsabilizzare il personale sugli obiettivi che l'amministrazione intende perseguire e sulla risoluzione delle criticità quotidiane. La valutazione avverrà secondo i seguenti parametri:</p> <p>Metodologia adottata puntuale e continua: punti 1</p> <p>Metodologia adottata puntuale, ma saltuaria: punti 0,8</p> <p>Metodologia adottata generica e saltuaria: punti 0,6</p> <p>Metodologia assente: punti 0</p>	25%	0/8	20

18/28

<p>Capacità di valutazione dei propri dipendenti mediante una significativa differenziazione delle valutazioni</p>	<p>I dirigenti dovranno rendere conto di come abbiano valutato il personale dimostrando di aver creato dei metodi che consentano valutazioni quanto più possibili oggettive e miranti ad una significativa differenziazione delle valutazioni: Metodologia adottata con esplicitazione puntuale e dettagliata dei metodi adoperati caratterizzati da attenta analisi e valutazione: punti 1 Metodologia adottata con esplicitazione dei metodi adoperati caratterizzati da buona oggettività: punti 0,8 Metodologia adottata con esplicitazione generica dei metodi adoperati: punti 0,6 Assenza di esplicitazione della metodologia attuata: punti 0</p>	<p>25%</p>	<p>1</p>	<p>25</p>
<p>Collaborazione efficace con il Segretario Generale e con l'Amministrazione; ricerca di soluzioni in presenza di situazioni impreviste, incerte e conflittuali e conseguenti realizzazioni.</p>	<p>Verranno valutati i tempi di risposta alle richieste scritte inviate anche a mezzo posta elettronica da Sindaco, Assessori e Segretario Generale, per informazioni o adempimenti di competenza con annessa capacità di proporre soluzioni. In particolare, si precisa che i dirigenti dovranno tempestivamente ed efficacemente riscontrare gli adempimenti richiesti. In sede di valutazione si dà atto che verranno considerate come non riscontrate anche le risposte errate, ovvero le risposte negative non adeguatamente motivate e non contenenti proposte risolutive. L'attribuzione del punteggio avverrà applicando i seguenti criteri: riscontro nei tempi prescritti: punti 1 riscontro con ritardo inferiore al 50% dei tempi prescritti: punti 0,8 riscontro con ritardo superiore al 50% dei tempi prescritti: punti 0,6 mancato riscontro: punti 0</p>	<p>25%</p>	<p>0,8</p>	<p>20</p>

CITTA'

80

Formula per il calcolo del totale: il 30% della somma dei singoli punteggi finali / 4 (num. aree)

22/2/21

15/22

ANNO 2016
P.O. BONTALI

CRITERI DI MISURAZIONE DELLE CAPACITÀ MANAGERIALI	INDICATORI DA UTILIZZARE PER LA VALUTAZIONE	PESO AREA	PUNTEGGIO PARZIALE	PUNTI TOTALI (PESO AREA x PUNTEGGIO PARZ.)
Competenze tecnico-professionali	<p>Si valutano il rendimento quantitativo e qualitativo della prestazione, il possesso di conoscenze specialistiche, la capacità di applicazione operativa, la capacità di risolvere problemi ad elevata complessità tecnica, la capacità di utilizzo delle risorse (es. strumenti informatici, nuovi strumenti di lavoro, ecc...), il grado di aggiornamento delle proprie conoscenze tecnico-professionali, sulla base di apposita relazione del valutato.</p> <p>Elevata conoscenza novità legislative, regolamentari e giurisprudenziali e capacità di applicazione e nel settore: Puntì 1</p> <p>Approfondita conoscenza novità legislative, regolamentari e giurisprudenziali e capacità di applicazione nel settore: punti 0,8</p> <p>Buona conoscenza novità legislative, regolamentari e giurisprudenziali e capacità di applicazione nel settore: punti 0,6</p> <p>Sufficiente conoscenza novità legislative, regolamentari e giurisprudenziali e capacità di applicazione nel settore: punti 0</p>	25%	9/6	15
Motivazione del propri collaboratori e costruzione di rapporti chiari, basati sulla reciproca assunzione di responsabilità, capacità di coinvolgimento del personale nel raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione, attitudine a favorire crescita professionale del personale.	<p>I dirigenti dovranno produrre una relazione in cui siano documentati i metodi adoperati per informare, motivare e responsabilizzare il personale sugli obiettivi che l'amministrazione intende perseguire e sulla risoluzione delle criticità quotidiane. La valutazione avverrà secondo i seguenti parametri:</p> <p>Metodologia adottata puntuale e continua: punti 1</p> <p>Metodologia adottata puntuale, ma saltuaria: punti 0,8</p> <p>Metodologia adottata generica e saltuaria: punti 0,6</p> <p>Metodologia assente: punti 0</p>	25%	0,8	20

<p>Capacità di valutazione dei propri dipendenti mediante una significativa differenziazione delle valutazioni</p>	<p>I dirigenti dovranno rendere conto di come abbiano valutato il personale dimostrando di aver creato dei metodi che consentano valutazioni quanto più possibili oggettive e miranti ad una significativa differenziazione delle valutazioni:</p> <p>Metodologia adottata con esplicitazione puntuale e dettagliata dei metodi adoperati caratterizzati da attenta analisi e valutazione: punti 1</p> <p>Metodologia adottata con esplicitazione dei metodi adoperati caratterizzati da buona oggettività: punti 0,8</p> <p>Metodologia adottata con esplicitazione generica dei metodi adoperati: punti 0,6</p> <p>Assenza di esplicitazione della metodologia attuata: punti 0</p>	<p>25%</p>	<p>1</p>	<p>25</p>
<p>Collaborazione efficace con il Segretario Generale e con l'Amministrazione; ricerca di soluzioni in presenza di situazioni impreviste, incerte e conflittuali e conseguenti realizzazioni.</p>	<p>Verranno valutati i tempi di risposta alle richieste scritte inviate anche a mezzo posta elettronica da Sindaco, Assessori e Segretario Generale, per informazioni o adempimenti di competenza con annessa capacità di proporre soluzioni. In particolare, si precisa che i dirigenti dovranno tempestivamente ed efficacemente riscontrare gli adempimenti richiesti.</p> <p>In sede di valutazione si da atto che verranno considerate come non riscontrate anche le risposte errate, ovvero le risposte negative non adeguatamente motivate e non contenenti proposte risolutive.</p> <p>L'attribuzione del punteggio avverrà applicando i seguenti criteri:</p> <p>riscontro nei tempi prescritti: punti 1</p> <p>riscontro con ritardo inferiore al 50% dei tempi prescritti: punti 0,8</p> <p>riscontro con ritardo superiore al 50% dei tempi prescritti: punti 0,6</p> <p>mancato riscontro: punti 0</p>	<p>25%</p>	<p>0,8</p>	<p>20</p>



80

Formula per il calcolo del totale: il 30% della somma dei singoli punteggi finali / 4 (num. aree)

22/2/21

21/03

ANNO 2016
P.O. COSTANTINO

CRITERI DI MISURAZIONE DELLE CAPACITÀ MANAGERIALI	INDICATORI DA UTILIZZARE PER LA VALUTAZIONE	PESO AREA	PUNTEGGIO PARZIALE	PUNTI TOTALI <small>(PESO AREA X PUNTEGGIO PARZIALE)</small>
<p>Competenze tecnico-professionali</p>	<p>Si valutano il rendimento quantitativo e qualitativo della prestazione, il possesso di conoscenze specialistiche, la capacità di applicazione operativa, la capacità di risolvere problemi ad elevata complessità tecnica, la capacità di utilizzo delle risorse (es. strumenti informatici, nuovi strumenti di lavoro, ecc...), il grado di aggiornamento delle proprie conoscenze tecnico-professionali, sulla base di apposita relazione del valutato.</p> <p>Elevata conoscenza novità legislative, regolamentari e giurisprudenziali e capacità di applicazione e nel settore: Punti 1</p> <p>Approfondita conoscenza novità legislative, regolamentari e giurisprudenziali e capacità di applicazione nel settore: punti 0,8</p> <p>Buona conoscenza novità legislative, regolamentari e giurisprudenziali e capacità di applicazione nel settore: punti 0,6</p> <p>Sufficiente conoscenza novità legislative, regolamentari e giurisprudenziali e capacità di applicazione nel settore: punti 0</p>	25%	96	15
<p>Motivazione dei propri collaboratori e costruzione di rapporti chiari, basati sulla reciproca assunzione di responsabilità, capacità di coinvolgimento del personale nel raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione, attitudine a favorire crescita professionale del personale.</p>	<p>I dirigenti dovranno produrre una relazione in cui siano documentati i metodi adoperati per informare, motivare e responsabilizzare il personale sugli obiettivi che l'amministrazione intende perseguire e sulla risoluzione delle criticità quotidiane. La valutazione avverrà secondo i seguenti parametri:</p> <p>Metodologia adottata puntuale e continua: punti 1</p> <p>Metodologia adottata puntuale, ma saltuaria: punti 0,8</p> <p>Metodologia adottata generica e saltuaria: punti 0,6</p> <p>Metodologia assente: punti 0</p>	25%	98	20

<p>Capacità di valutazione dei propri dipendenti mediante una significativa differenziazione delle valutazioni</p>	<p>I dirigenti dovranno rendere conto di come abbiano valutato il personale dimostrando di aver creato dei metodi che consentano valutazioni quanto più possibili oggettive e miranti ad una significativa differenziazione delle valutazioni: Metodologia adottata con esplicitazione puntuale e dettagliata dei metodi adoperati caratterizzati da attenta analisi e valutazione: punti 1 Metodologia adottata con esplicitazione dei metodi adoperati caratterizzati da buona oggettività: punti 0,8 Metodologia adottata con esplicitazione generica dei metodi adoperati: punti 0,6 Assenza di esplicitazione della metodologia attuata: punti 0</p>	<p>25%</p>	<p>1</p>	<p>25</p>
<p>Collaborazione efficace con il Segretario Generale e con l'Amministrazione; ricerca di soluzioni in presenza di situazioni impreviste, incerte e conflittuali e conseguenti realizzazioni.</p>	<p>Verranno valutati i tempi di risposta alle richieste scritte inviate anche a mezzo posta elettronica da Sindaco, Assessori e Segretario Generale, per informazioni o adempimenti di competenza con annessa capacità di proporre soluzioni. In particolare, si precisa che i dirigenti dovranno tempestivamente ed efficacemente riscontrare gli adempimenti richiesti. In sede di valutazione si da atto che verranno considerate come non riscontrate anche le risposte errate, ovvero le risposte negative non adeguatamente motivate e non contenenti proposte risolutive. L'attribuzione del punteggio avverrà applicando i seguenti criteri: riscontro nei tempi prescritti: punti 1 riscontro con ritardo inferiore al 50% dei tempi prescritti: punti 0,8 riscontro con ritardo superiore al 50% dei tempi prescritti: punti 0,6 mancato riscontro: punti 0</p>	<p>25%</p>	<p>0,8</p>	<p>20</p>



80

Formula per il calcolo del totale: il 30% della somma dei singoli punteggi finali / 4 (num. aree)

22/2/21

23/23

ANNO 2016
P.O. RIZZI

CRITERI DI MISURAZIONE DELLE CAPACITÀ MANAGERIALI	INDICATORI DA UTILIZZARE PER LA VALUTAZIONE	PESO AREA	PUNTEGGIO PARZIALE	PUNTI TOTALI <small>(PESO AREA X PUNTEGGIO PARZ.)</small>
Competenze tecnico-professionali	<p>Si valutano il rendimento quantitativo e qualitativo della prestazione, il possesso di conoscenze specialistiche, la capacità di applicazione operativa, la capacità di risolvere problemi ad elevata complessità tecnica, la capacità di utilizzo delle risorse (es. strumenti informatici, nuovi strumenti di lavoro, ecc...), il grado di aggiornamento delle proprie conoscenze tecnico-professionali, sulla base di apposita relazione del valutato.</p> <p>Elevata conoscenza novità legislative, regolamentari e giurisprudenziali e capacità di applicazione e nel settore: Puntì 1</p> <p>Approfondita conoscenza novità legislative, regolamentari e giurisprudenziali e capacità di applicazione nel settore: punti 0,8</p> <p>Buona conoscenza novità legislative, regolamentari e giurisprudenziali e capacità di applicazione nel settore: punti 0,6</p> <p>Sufficiente conoscenza novità legislative, regolamentari e giurisprudenziali e capacità di applicazione nel settore: punti 0</p>	25%	9,6	15
Motivazione del propri collaboratori e costruzione di rapporti chiari, basati sulla reciproca assunzione di responsabilità, capacità di coinvolgimento del personale nel raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione, attitudine a favorire crescita professionale del personale.	<p>I dirigenti dovranno produrre una relazione in cui siano documentati i metodi adoperati per informare, motivare e responsabilizzare il personale sugli obiettivi che l'amministrazione intende perseguire e sulla risoluzione delle criticità quotidiane. La valutazione avverrà secondo i seguenti parametri:</p> <p>Metodologia adottata puntuale e continua: punti 1</p> <p>Metodologia adottata puntuale, ma saltuaria: punti 0,8</p> <p>Metodologia adottata generica e saltuaria: punti 0,6</p> <p>Metodologia assente: punti 0</p>	25%	9,8	10

<p>Capacità di valutazione dei propri dipendenti mediante una significativa differenziazione dalle valutazioni</p>	<p>I dirigenti dovranno rendere conto di come abbiano valutato il personale dimostrando di aver creato dei metodi che consentano valutazioni quanto più possibili oggettive e miranti ad una significativa differenziazione delle valutazioni:</p> <p>Metodologia adottata con esplicitazione puntuale e dettagliata dei metodi adoperati caratterizzati da attenta analisi e valutazione: punti 1</p> <p>Metodologia adottata con esplicitazione dei metodi adoperati caratterizzati da buona oggettività: punti 0,8</p> <p>Metodologia adottata con esplicitazione generica dei metodi adoperati: punti 0,6</p> <p>Assenza di esplicitazione della metodologia attuata: punti 0</p>	25%	1	25
<p>Collaborazione efficace con il Segretario Generale e con l'Amministrazione; ricerca di soluzioni in presenza di situazioni impreviste, incerte e conflittuali e conseguenti realizzazioni.</p>	<p>Verranno valutati i tempi di risposta alle richieste scritte inviate anche a mezzo posta elettronica da Sindaco, Assessori e Segretario Generale, per informazioni o adempimenti di competenza con annessa capacità di proporre soluzioni. In particolare, si precisa che i dirigenti dovranno tempestivamente ed efficacemente riscontrare gli adempimenti richiesti.</p> <p>In sede di valutazione si da atto che verranno considerate come non riscontrate anche le risposte errate, ovvero le risposte negative non adeguatamente motivate e non contenenti proposte risolutive.</p> <p>L'attribuzione del punteggio avverrà applicando i seguenti criteri:</p> <p>riscontro nei tempi prescritti: punti 1</p> <p>riscontro con ritardo inferiore al 50% dei tempi prescritti: punti 0,8</p> <p>riscontro con ritardo superiore al 50% dei tempi prescritti: punti 0,6</p> <p>mancato riscontro: punti 0</p>	25%	0,8	20



80

Formula per il calcolo del totale: il 30% della somma dei singoli punteggi finali / 4 (num. aree)

22/2/21

25/22

ANNO 2016
P.O. PIZZULLI

CRITERI DI MISURAZIONE DELLE CAPACITÀ MANAGERIALI	INDICATORI DA UTILIZZARE PER LA VALUTAZIONE	PESO AREA	PUNTEGGIO PARZIALE	PUNTI TOTALI <small>(PESO AREA X PUNTEGGIO PARZIALE)</small>
Competenze tecnico-professionali	<p>Si valutano il rendimento quantitativo e qualitativo della prestazione, il possesso di conoscenze specialistiche, la capacità di applicazione operativa, la capacità di risolvere problemi ad elevata complessità tecnica, la capacità di utilizzo delle risorse (es. strumenti informatici, nuovi strumenti di lavoro, ecc...), il grado di aggiornamento delle proprie conoscenze tecnico-professionali, sulla base di apposita relazione del valutato.</p> <p>Elevata conoscenza novità legislative, regolamentari e giurisprudenziali e capacità di applicazione e nel settore: Puntì 1</p> <p>Approfondita conoscenza novità legislative, regolamentari e giurisprudenziali e capacità di applicazione nel settore: punti 0,8</p> <p>Buona conoscenza novità legislative, regolamentari e giurisprudenziali e capacità di applicazione nel settore: punti 0,6</p> <p>Sufficiente conoscenza novità legislative, regolamentari e giurisprudenziali e capacità di applicazione nel settore: punti 0</p>	25%	9,6	15
<p>Motivazione dei propri collaboratori e costruzione di rapporti chiari, basati sulla reciproca assunzione di responsabilità, capacità di coinvolgimento del personale nel raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione, attitudine a favorire crescita professionale del personale.</p>	<p>I dirigenti dovranno produrre una relazione in cui siano documentati i metodi adoperati per informare, motivare e responsabilizzare il personale sugli obiettivi che l'amministrazione intende perseguire e sulla risoluzione delle criticità quotidiane. La valutazione avverrà secondo i seguenti parametri:</p> <p>Metodologia adottata puntuale e continua: punti 1</p> <p>Metodologia adottata puntuale, ma saltuaria: punti 0,8</p> <p>Metodologia adottata generica e saltuaria: punti 0,6</p> <p>Metodologia assente: punti 0</p>	25%	0,8	20

26/23

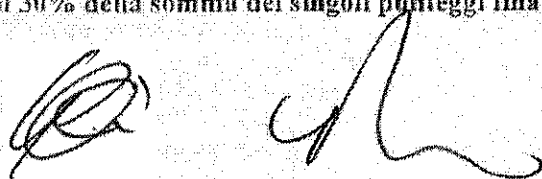
<p>Capacità di valutazione dei propri dipendenti mediante una significativa differenziazione delle valutazioni</p>	<p>I dirigenti dovranno rendere conto di come abbiano valutato il personale dimostrando di aver creato dei metodi che consentano valutazioni quanto più possibili oggettive e miranti ad una significativa differenziazione delle valutazioni: Metodologia adottata con esplicitazione puntuale e dettagliata dei metodi adoperati caratterizzati da attenta analisi e valutazione: punti 1 Metodologia adottata con esplicitazione dei metodi adoperati caratterizzati da buona oggettività: punti 0,8 Metodologia adottata con esplicitazione generica dei metodi adoperati: punti 0,6 Assenza di esplicitazione della metodologia attuata: punti 0</p>	<p>25%</p>	<p>1</p>	<p>25</p>
<p>Collaborazione efficace con il Segretario Generale e con l'Amministrazione; ricerca di soluzioni in presenza di situazioni impreviste, incidenti e conflittuali e conseguenti realizzazioni.</p>	<p>Verranno valutati i tempi di risposta alle richieste scritte inviate anche a mezzo posta elettronica da Sindaco, Assessori e Segretario Generale, per informazioni o adempimenti di competenza con annessa capacità di proporre soluzioni. In particolare, si precisa che i dirigenti dovranno tempestivamente ed efficacemente riscontrare gli adempimenti richiesti. In sede di valutazione si da atto che verranno considerate come non riscontrate anche le risposte errate, ovvero le risposte negative non adeguatamente motivate e non contenenti proposte risolutive. L'attribuzione del punteggio avverrà applicando i seguenti criteri: riscontro nei tempi prescritti: punti 1 riscontro con ritardo inferiore al 50% dei tempi prescritti: punti 0,8 riscontro con ritardo superiore al 50% dei tempi prescritti: punti 0,6 mancato riscontro: punti 0</p>	<p>25%</p>	<p>0,8</p>	<p>20</p>

CITTA'

80

Formula per il calcolo del totale: il 30% della somma dei singoli punteggi finali / 4 (num. aree)

22/11/21



27/23

ANNO 2006
P.O. VERANI

CRITERI DI MISURAZIONE DELLE CAPACITÀ MANAGERIALI	INDICATORI DA UTILIZZARE PER LA VALUTAZIONE	PESO AREA	PUNTEGGIO PARZIALE	PUNTI TOTALI <small>(PESO AREA X PUNTEGGIO PARZIALE)</small>
Competenze tecnico-professionali	<p>Si valutano il rendimento quantitativo e qualitativo della prestazione, il possesso di conoscenze specialistiche, la capacità di applicazione operativa, la capacità di risolvere problemi ad elevata complessità tecnica, la capacità di utilizzo delle risorse (es. strumenti informatici, nuovi strumenti di lavoro, ecc...), il grado di aggiornamento delle proprie conoscenze tecnico-professionali, sulla base di apposita relazione del valutato.</p> <p>Elevata conoscenza novità legislative, regolamentari e giurisprudenziali e capacità di applicazione e nel settore: Puntì 1</p> <p>Approfondita conoscenza novità legislative, regolamentari e giurisprudenziali e capacità di applicazione nel settore: punti 0,8</p> <p>Buona conoscenza novità legislative, regolamentari e giurisprudenziali e capacità di applicazione nel settore: punti 0,6</p> <p>Sufficiente conoscenza novità legislative, regolamentari e giurisprudenziali e capacità di applicazione nel settore: punti 0</p>	25%	96	15
Motivazione del proprio collaboratori e costruzione di rapporti chiari, basati sulla reciproca assunzione di responsabilità, capacità di coinvolgimento del personale nel raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione, attitudine a favorire crescita professionale del personale.	<p>I dirigenti dovranno produrre una relazione in cui siano documentati i metodi adoperati per informare, motivare e responsabilizzare il personale sugli obiettivi che l'amministrazione intende perseguire e sulla risoluzione delle criticità quotidiane. La valutazione avverrà secondo i seguenti parametri:</p> <p>Metodologia adottata puntuale e continua: punti 1</p> <p>Metodologia adottata puntuale, ma saltuaria: punti 0,8</p> <p>Metodologia adottata generica e saltuaria: punti 0,6</p> <p>Metodologia assente: punti 0</p>	25%	0,8	20

<p>Capacità di valutazione dei propri dipendenti mediante una significativa differenziazione delle valutazioni</p>	<p>I dirigenti dovranno rendere conto di come abbiano valutato il personale dimostrando di aver creato dei metodi che consentano valutazioni quanto più possibili oggettive e miranti ad una significativa differenziazione delle valutazioni: Metodologia adottata con esplicitazione puntuale e dettagliata dei metodi adoperati caratterizzati da attenta analisi e valutazione: punti 1 Metodologia adottata con esplicitazione dei metodi adoperati caratterizzati da buona oggettività: punti 0,8 Metodologia adottata con esplicitazione generica dei metodi adoperati: punti 0,6 Assenza di esplicitazione della metodologia attivata: punti 0</p>	<p>25%</p>	<p>1</p>	<p>25</p>
<p>Collaborazione efficace con il Segretario Generale e con l'Amministrazione; ricerca di soluzioni in presenza di situazioni impreviste, incerte e conflittuali e conseguenti realizzazioni.</p>	<p>Verranno valutati i tempi di risposta alle richieste scritte inviate anche a mezzo posta elettronica da Sindaco, Assessori e Segretario Generale, per informazioni o adempimenti di competenza con annessa capacità di proporre soluzioni. In particolare, si precisa che i dirigenti dovranno tempestivamente ed efficacemente riscontrare gli adempimenti richiesti. In sede di valutazione si da atto che verranno considerate come non riscontrate anche le risposte errate, ovvero le risposte negative non adeguatamente motivate e non contenenti proposte risolutive. L'attribuzione del punteggio avverrà applicando i seguenti criteri: riscontro nei tempi prescritti: punti 1 riscontro con ritardo inferiore al 50% dei tempi prescritti: punti 0,8 riscontro con ritardo superiore al 50% dei tempi prescritti: punti 0,6 mancato riscontro: punti 0</p>	<p>25%</p>	<p>0,8</p>	<p>20</p>



80

Formula per il calcolo del totale: il 30% della somma dei singoli punteggi finali / 4 (num. aree)

22/2/21

23/23

