



COMUNE DI SETTIMO SAN PIETRO
Città Metropolitana di Cagliari
C.F. 80004000925

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

(Ai sensi dell'art. 10 comma 1 lett B del D.lgs n. 150/2009)

Esercizio 2020

Validata dall' Organo di Valutazione del 17.03.2021

Approvata in allegato all'atto deliberativo di G. C. n. ____ del _____

PREMESSA

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 3 comma 4 del D. Lgs 150/2009 le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi pubblici.

La Relazione sulla Performance, prevista dall'art. 10 comma 1 lett. b del D.Lgs 150, costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri portatori di interesse (stakeholder), interni ed esterni, la rendicontazione sulla generale gestione del ciclo della performance, nonché sugli adempimenti in materia di trasparenza ed di prevenzione della corruzione e della illegalità.

Nella presente relazione in breve ci si propone, attraverso una rassegna dei dati ed elementi più significativi, di rappresentare una visione di sintesi della gestione del ciclo della performance complessiva dell'ente nell'anno 2020, come programmata nell'ambito del piano degli obiettivi di performance adottato dall'Ente, non trascurando di evidenziare gli elementi di criticità presenti sia in alcuni risultati e sia in alcuni sistemi di programmazione e di rilevazione dei dati e delle informazioni.

Tutto al fine di migliorare la capacità dell'Ente di programmare e di raccogliere i dati e di conoscere (direttamente) e di far conoscere (ai cittadini) in modo sempre più puntuale ed approfondito le proprie molteplici attività e il grado di efficienza ed efficacia dei propri servizi a favore dell'utente.

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (c.d. decreto Brunetta) ha introdotto numerose novità in tema di programmazione, misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale volte a migliorare la produttività, l'efficacia e la trasparenza dell'attività amministrativa e a garantire un miglioramento continuo dei servizi pubblici. La Relazione sulla Performance si sostanzia in un documento di sintesi dei risultati organizzativi ottenuti dall'Ente relativamente all'andamento della programmazione, al raggiungimento degli obiettivi stabiliti in sede di pianificazione, al monitoraggio periodico e valutazione rispetto ai risultati attesi.

Fra queste occupa un ruolo centrale il concetto di ciclo della performance, un processo che collega la pianificazione strategica alla valutazione della performance, riferita sia all'ambito organizzativo che a quello individuale, passando dalla programmazione operativa, dalla definizione degli obiettivi e degli indicatori fino alla misurazione dei risultati ottenuti. L'attuazione del ciclo della performance si fonda sulla sussistenza di quattro momenti/elementi fondamentali:

- Programmazione: PTPCT - Dup – BPF - Piano Performance/ Obiettivi gestionali annuali;
- Sistema di misurazione e valutazione della Performance Organizzativa e individuale;
- Verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati unitamente al controllo di gestione;
- Relazione della Performance.

La stesura della Relazione sulla Performance è ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna ed è conforme alle indicazioni contenute nella Delibera Civit (ora ANAC) n° 5/2012: "linee guida relative alla redazione e adozione della Relazione sulla Performance". La Relazione è validata dall'Organo di Valutazione, condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali così come stabilito dall'art. 14 comma 4 lett. c del D. Lgs 150/2009.

DATI TERRITORIALI

Superficie complessiva ettari 2329

N. Aree di verde Pubblico 53

La popolazione totale residente nell'ambito territoriale dell'Ente al 31/12/2020 è pari a 6883

STRUTTURE PRESENTI SUL TERRITORIO

Istituti di Istruzione superiore 0

Istituti comprensivi 1

Biblioteca 1

Strutture sportive 8

Micronido Comunale 0

ORGANIGRAMMA DELL'ENTE

La struttura organizzativa dell'Ente, alla data del 31/12/2020, è articolata in n. 4 Aree, come di seguito denominate:

- Area amministrativa
- Area socio culturale
- Area tecnica
- Area finanziaria

Al numero delle Aree corrisponde un eguale numero di Posizioni Organizzative assegnatarie delle funzioni ex art. 107 del D.Lgs. 267/2000.

La struttura dell'Ente ha subito negli ultimi anni alcune modifiche e una perdita importante di risorse umane, soprattutto a causa di contestuali quiescenze. A tal ragione si prevede per il futuro una nuova razionalizzazione organizzativa finalizzata a dotare l'ente di una maggiore efficienza, anche in ragione del mutato, ed in continua evoluzione, contesto normativo di riferimento.

ASSOLVIMENTO OBBLIGHI IN MATERIA DI TRASPARENZA

L'Ente nell'anno 2020 ha provveduto alla pubblicazione sulla Sezione di Amministrazione Trasparente di dati atti ed informazioni, obbligatori per legge, conformemente alle disposizioni contenute nel D. Lgs. 33 del 14.3.2013, così come modificato dal D.lgs N. 97/2016 (Foia italiano), e alle Delibere ANAC 50/2013, 71/2013, 77/2013, 148/2014, 43/2016, 1309 e 1310/2016, 236-241-382/2017, ed in particolare relativamente agli obblighi oggetto di attestazione previsti nel PTPCT 2019-2021.

ADEMPIMENTI IN MATERIA DI CONTRASTO E DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

La legge 6 novembre 2012, n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" reca importanti novità per gli enti locali. L'intervento legislativo si muove nella direzione di rafforzare l'efficacia e l'effettività delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo puntando ad uniformare l'ordinamento giuridico italiano agli strumenti sovranazionali di contrasto alla corruzione già ratificati dal nostro Paese. Le pubbliche amministrazioni sono chiamate pertanto

a predisporre, ed aggiornare annualmente, sulla base degli 11 indirizzi forniti nel PNA, un piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) che contenga una adeguata valutazione delle possibili esposizioni dei propri uffici a fenomeni corruttivi, specifiche indicazioni sugli interventi organizzativi che si intendono adottare, quali formare i dipendenti sulle tematiche relative, garantire la partecipazione degli stakeholder, quali misure specifiche volte a prevenire il rischio di fenomeni di “mala administration”.

Sullo stato di attuazione degli adempimenti previsti dalla legge 190 del 2012, nonché delle azioni previste nel Piano Triennale Prevenzione della Corruzione dell'ente anni 2020-2022, ai sensi del comma 59 dell'art. 1 della legge 190/2012 e secondo le linee di indirizzo dettate dal Piano Nazionale Anticorruzione approvato dall' ANAC, si rimanda alla relazione del RPCT 2020, pubblicata sulla sezione Amministrazione Trasparente, altri contenuti, prevenzione della corruzione.

RISPETTO DEI VINCOLI DI FINANZA PUBBLICA

Il legislatore ha disciplinato i precisi obblighi di finanza pubblica al fine del monitoraggio degli adempimenti ed individuato un articolato sistema sanzionatorio/premiale rispettivamente, in caso di mancato conseguimento del saldo non negativo tra entrate finali e spese finali e in caso di rispetto del saldo a determinate condizioni. Sussistono dunque pesanti ripercussioni sul bilancio dell'anno successivo a carico dell'ente locale inadempiente con conseguenti rilievi sulle performance dello stesso.

Quest'ultimo, infatti si vedrà ridurre il fondo sperimentale di riequilibrio e il fondo perequativo nella misura pari alla differenza tra il risultato registrato e l'obbiettivo programmatico predeterminato. L'Ente locale, oltre a non poter impegnare spese correnti al di sopra di quelle medie degli ultimi tre anni, non potrà ricorrere all'indebitamento per investimenti, né ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo o qualsivoglia tipologia contrattuale; dovrà infine ridurre le indennità di funzione e i gettoni di presenza (art. 31, c. 26, l. n. 183 del 2011). Rispetto a tale obbligo il Comune di Settimo San Pietro risulta in linea con le disposizioni dettate dal legislatore nazionale così come rappresentate di seguito:

1. Rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio
2. Rispetto del Tetto Spesa del Personale
3. Rispetto Tetto Salario Accessorio
4. Rispetto obblighi D.L. n. 66/14 (modificato. L. 208/2015). Il Comune di Settimo San Pietro ha provveduto ad attestare il rispetto obblighi di cui al citato Decreto nonché alla pubblicazione dell'indice di tempestività dei pagamenti.

ESITO CONTROLLI INTERNI

Il D.L. 174/2012 convertito in L. 213/2012, prevede un Rafforzamento dei controlli in materia di enti locali le cui risultanze sono trasmesse periodicamente, a cura del Segretario Comunale, al Presidente del Consiglio Comunale, ai Responsabili delle Aree, (unitamente alle direttive cui conformarsi in caso di riscontrate irregolarità, nonché al Revisore dei conti e agli Organi di Valutazione, come documenti utili ai fini della chiusura del processo valutativo sul risultato annuale conseguito dal personale dipendente. Infatti i controlli successivi agli atti forniscono ulteriori informazioni sulle dinamiche e prassi amministrative in atto nell'Ente, tale da collocarsi a pieno titolo fra gli strumenti di supporto per l'individuazione di ipotesi di malfunzionamento. Il Comune di Settimo San Pietro, sotto la direzione del Segretario Comunale, ai sensi dell'apposito regolamento sul controllo successivo agli atti amministrativi dell'ente ha provveduto ad espletare due sessioni di controllo. Il Referto sui controlli interni, di cui trattasi, evidenzia che l'indice di conformità globale sugli atti sottoposti a controllo è pari al 100%.

DOCUMENTI DI RIFERIMENTO DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

1. Programma di Mandato del Sindaco 2020/2025 è stato approvato con deliberazione di C.C. n. 38 del 13/11/2020, documento presentato dal Sindaco, sentita la Giunta comunale e illustra le linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato;
2. Documento Unitario di Programmazione 2020/2022 (approvato con Delibera di C.C. n. 49 del 30/12/2020) che contiene la guida strategica ed operativa cui si basano le previsioni finanziarie di ogni programma di ciascuna funzione alimentata dai capitoli Bilancio;
3. Bilancio di Previsione Finanziario 2020-2022 (approvato con Delibera di C.C. n. 21 del 22/07/2020);
4. Piano Performance/Piano Obiettivi annuali di gestione (approvato con Delibera di G.C. n. 75 del 20/10/2020). Si tratta del documento di pianificazione del bilancio e della RPP che definisce gli obiettivi di ciascun programma e che contiene il Piano della Performance, documento di rendicontazione triennale, e il Piano degli Obiettivi strategici, di performance e di sviluppo dell'Ente.
5. Il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance dei titolari di posizione organizzativa, del personale dipendente adeguato ai principi contenuti nel D. Lgs 150/2009.

I su richiamati atti sono rinvenibili sul sito dell'ente.

IL PIANO DELLA PERFORMANCE E IL PIANO DEGLI OBIETTIVI 2020

L'Ente si è dotato di un Piano di Obiettivi di performance, adottato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 75 del 20/10/2020, in ottemperanza delle previsioni contenute nell'art. 169 comma 3-bis del Decreto Legge n. 174 del 10/10/2012, conv. in Legge n. 213 del 7/12/2012 che prevede che il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del D.Lgs. 18 Agosto 2000, n. 267, e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, siano unificati organicamente nel Piano Esecutivo di Gestione. assegnando gli stessi in quota parte e in relazione ai diversi e specifici ambiti di pertinenza a ciascun Responsabile di Area e al Segretario comunale. Il percorso adottato per l'individuazione degli obiettivi di Performance annualità 2020 ha seguito il seguente schema:

- declinazione dalla Sezione operativa del Dup delle fasi dei macro obiettivi strategici, di processo, di performance e di sviluppo da conseguire nell'anno di riferimento;
- individuazione degli obiettivi di Performance Organizzativa che hanno contribuito alla performance dell'Ente, ricondotti alla programmazione dell'Ente e tali da coinvolgere l'intera struttura;
- individuazione degli obiettivi di Performance individuale, correlati e funzionali al programma dell'Amministrazione comunale ed alla sua attività istituzionale e gestionale;
- declinazione degli obiettivi "strategici, di processo e di sviluppo" in obiettivi operativi/azioni/attività in ossequio a quanto previsto dall'art. 5 comma 2 del D. Lgs. 150/2009;
- suddivisione delle 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.

RELAZIONE SUI RISULTATI 2020 PER UNITÀ ORGANIZZATIVA

L'andamento del Piano degli Obiettivi di Performance 2020 può essere considerato positivamente, sulla base del sostanziale conseguimento degli obiettivi strategico-politici e degli obiettivi politico amministrativi attribuiti alle P.O. e al Segretario Comunale, come meglio evidenziato nel prospetto riassuntivo dei singoli report di verifica di raggiungimento degli obiettivi e comportamenti professionali. Le sole criticità riscontrate, che hanno causato le maggiori difficoltà e rallentamenti nella realizzazione degli obiettivi del Piano della Performance 2020 e nella chiusura del ciclo di gestione delle performance, possono essere considerate le seguenti: forte carenza di personale in tutte le aree dell'ente, ritardo nell'approvazione del bilancio di previsione 2020-2022 e conseguente ritardi nell'approvazione del PEG e degli obiettivi di performance; emanazione di numerosi provvedimenti normativi innovativi in materia di Personale; rigidi vincoli dettati dal rispetto dei vincoli in materia di finanza pubblica, accompagnati da una situazione economica pesante e difficile che ha creato difficoltà in diversi ambiti (finanziamento di opere, accesso ai servizi sociali e un calo delle entrate); cronica incertezza nel definire le corrette linee di azioni nell'applicazione della normativa vigente.

GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI

I risultati previsti nel piano delle performance delle P.O. e del Segretario comunale si aggirano sul 90% del risultato raggiunto rispetto agli obiettivi prefissati per tutte le Aree. Si è documentata una migliore e più puntuale definizione degli interventi sulla trasparenza, particolarmente finalizzati all'incremento dell'utilizzo degli strumenti on line, alla visione dell'albo albo e alla pubblicazione integrale degli atti.

Non è stato attivato, invece, il controllo di qualità, previsto tra gli obiettivi di performance organizzativa, in ottemperanza all'art. 3 comma 2 lettera e) della Legge n. 213/2012. Si prevede di attivare tale forma di controllo nell'anno 2021.

SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE ANNO 2020

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 30 punti)			
DESCRIZIONE	INDICATORI DI VALUTAZIONE	PESO	PUNTEGGIO
ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE	Come da allegato A)	10	10
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE E VALUTAZIONE DA PARTE DEGLI UTENTI	Analisi dei questionari	10	0
RISPETTO DEI VINCOLI DETTATI DAL LEGISLATORE	come da elenco esemplificativo allegato B)	10	10
TOTALE		30	20

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 40 punti)				
DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	INDICATORI DI VALUTAZIONE	PESO	GIUDIZI	PUNTEGGIO
Anticorruzione e trasparenza Attuazione delle misure previste dalla normativa e dal PTPCT dell'ente in materia di trasparenza e anticorruzione	Grado di trasparenza dell'amministrazione definito in termini di grado di completezza, aggiornamento e apertura degli obblighi di pubblicazione previsti dal d.lgs 33/2013 e presidio agli obblighi in materia di anticorruzione ascrivibili al CdR di diretta responsabilità	10	Obiettivo raggiunto	10
Gestione emergenza COVID19 Analisi D.M./D.P.C.M./Ordinanze capo protezione civile relativi ai provvedimenti da attuare.	Supporto al Sindaco e all'Organo di gestione in merito a: 1. organizzazione del personale nel periodo emergenziale, chiusura uffici al pubblico e smart working; 2. destinazione risorse stanziata a favore degli Enti Locali come sussidi alla cittadinanza e gestione relative variazioni al bilancio; 3. organizzazione elezioni amministrative e referendum confermativo 2020	30	Obiettivo raggiunto	30
TOTALE		40		40

3) COMPETENZE PROFESSIONALI (fino a 30 punti)

FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORI DI VALUTAZIONE	PESO	PUNTEGGIO
FUNZIONI DI COLLABORAZIONE	Partecipazione attiva con funzioni non solo consultive ma anche propositive. Pianificazione e programmazione dell'attività in attuazione degli indirizzi e degli obiettivi politici	6	6
FUNZIONI DI ASSISTENZA GIURIDICO AMMINISTRATIVA	Svolgimento di consulenza giuridico amministrativa nei confronti degli organi dell'ente. Impegno all'aggiornamento ed all'approfondimento delle proprie conoscenze tecnico professionali. Correttezza degli atti amministrativi e conseguente assenza di contenzioso. Tempestività nell'adeguamento ed applicazione delle nuove disposizioni normative agli atti e provvedimenti comunali. Rispetto delle scadenze assegnate	5	5
FUNZIONI DI PARTECIPAZIONE CON FUNZIONI CONSULTIVE REFERENTI E DI ASSISTENZA ALLE RIUNIONI DEL CONSIGLIO COMUNALE E DELLA GIUNTA	Capacità nel riferire agli organi collegiali sugli affari di loro competenza. Miglioramento della cura della redazione dei verbali delle riunioni del Consiglio e della Giunta.	4	4
FUNZIONI DI COORDINAMENTO E SOVRINTENDENZA DEI RESPONSABILI DEI SERVIZI	Elaborazione di idee e programmi idonei alla soluzione dei problemi ed al raggiungimento degli obiettivi. Rapporto con i cittadini, collaboratori interni e organi istituzionali. Propensione a motivare e valorizzare le professionalità presenti nel settore. Propensione ad assumere decisioni autonome e responsabilità. Collaborazione e propensione al coordinamento	8	8
FUNZIONI DI ROGITO	Assicura la stipula degli atti entro 30 giorni dall'acquisizione della documentazione necessaria	3	3
OGNI ALTRA FUNZIONE ATTRIBUITAGLI DALLO STATUTO O DAI REGOLAMENTI O DAL SINDACO	Perseguimento degli obiettivi specifici assegnati. Conduzione e conclusione di trattative ed attività negoziali	4	4
TOTALE		30	30

TABELLA RIASSUNTIVA	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ASSEGNATO
LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	30	20
LA PERFORMANCE INDIVIDUALE	40	40
LE COMPETENZE PROFESSIONALI	30	30
TOTALE	100	90

SCHEMA PER LA VALUTAZIONE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA ANNO 2020

1) AREA FINANZIARIA TITOLARE DOTT.SSA M. LOY PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 30 punti)			
DESCRIZIONE	INDICATORI DI VALUTAZIONE	PESO	PUNTEGGIO
ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE	Come da allegato A)	10	10
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE E VALUTAZIONE DA PARTE DEGLI UTENTI	Analisi dei questionari	10	0
RISPETTO DEI VINCOLI DETTATI DAL LEGISLATORE	come da elenco esemplificativo allegato B)	10	10
TOTALE		30	20

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 45 punti)

DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	INDICATORI DI VALUTAZIONE	PESO	GIUDIZI	PUNTEGGIO
Riorganizzazione area Finanziaria Analisi dei carichi di lavoro assegnati alla cat. C dimissionaria dal 1.1.2020 e alla cat. D in pensione dal 1.5.2020 Razionalizzazione delle attività e del personale disponibile Riorganizzazione del lavoro e attuazione delle misure a tutela della salute dei lavoratori a seguito dell'emergenza covid 19	Garantire il livello standard dell'area e il rispetto dei termini di legge	25	Raggiunto	25
Nuova IMU Studio e formazione sul nuovo tributo the unisce IMU e TASI. TARI Determinazione tariffe e predisposizione Piano Economico Finanziario 2020 In ottemperanza ai nuovi criteri stabiliti delle Delibere ARERA n. 443 e 444	Predisposizione proposta delibere di approvazione aliquote e regolamento nei termini di legge Predisposizione proposta delibera di approvazione delle Tariffe entro 30.9.2020 e PEF entro 31.12.2020	10	Raggiunto	10
Personale – gestione economica delle modifiche alla dotazione organica gestione delle implicazioni finanziarie delle nuove disposizioni introdotte dall'art. 33 -comma 2 - del D.L. 34/2019 convertito nella legge n. 160/2019 (decreto crescita)	Approvazione delle proposte di modifica al Piano triennale del fabbisogno di Personale	5	Raggiunto	5
Finanziamenti emergenza COVID19 Analisi D.M./D.P.C.M./Ordinanze capo protezione civile relative alle risorse stanziare a favore degli Enti Locali come sussidi alla cittadinanza e gestione relative variazioni al bilancio	Erogazione dei fondi ai cittadini e ai comuni Plus per le quote di competenza	5	Raggiunto	5
TOTALE		45		45

3) COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (fino a 20 punti)

FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORI DI VALUTAZIONE	PESO	PUNTEGGIO
INTERAZIONE CON GLI ORGANI DI INDIRIZZO POLITICO	Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'Organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo	3	3
TENSIONE AL RISULTATO ED ATTENZIONE ALLA QUALITÀ	Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato, garantendo la migliore qualità delle attività svolte	3	3
GESTIONE ECONOMICA, ORGANIZZATIVA E DEL PERSONALE	Capacità di usare le risorse finanziarie ed umane disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità e stimolando lo sviluppo professionale del personale	5	5
INNOVAZIONE E PROPOSITIVITÀ	Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta	4	4
AUTONOMIA E FLESSIBILITÀ	Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli	3	3
COLLABORAZIONE	Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con gli organi di governo, con i responsabili, con i colleghi e con il personale	2	2
TOTALE		20	20

4) VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI, CON RIFERIMENTO IN PARTICOLARE AL GRADO DI DIFFERENZIAZIONE DEI GIUDIZI (fino a 5 punti)

FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORI DI VALUTAZIONE	PESO	PUNTEGGIO
VALUTAZIONE COLLABORATORI	DIFFERENZIAZIONE	5	5
TOTALE		5	5

TABELLA RIASSUNTIVA	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ASSEGNATO
LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	30	20
LA PERFORMANCE INDIVIDUALE	45	45
LE COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI ED I COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	20	20
VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI	5	5
TOTALE	100	90

1) AREA AMMINISTRATIVA TITOLARE Dott.ssa Gabriella Perra PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 30 punti)			
DESCRIZIONE	INDICATORI DI VALUTAZIONE	PESO	PUNTEGGIO
ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE	Come da allegato A)	10	10
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE E VALUTAZIONE DA PARTE DEGLI UTENTI	Analisi dei questionari	10	0
RISPETTO DEI VINCOLI DETTATI DAL LEGISLATORE	come da elenco esemplificativo allegato B)	10	10
TOTALE		30	20

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 45 punti)				
DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	INDICATORI DI VALUTAZIONE	PESO	GIUDIZI	PUNTEGGIO
Elezioni amministrative 2020 Supporto agli organi di indirizzo politico Attività propedeutiche all'avvio del nuovo mandato amministrativo	Coordinamento delle attività relative all'insediamento del sindaco, del consiglio e della giunta comunale	10	Raggiunto	10
Ammodernamento del sistema di rilevazione delle presenze del personale dell'ente	Ricerca valutazione e acquisto di un nuovo sistema di timbratura, registrazione e gestione di ferie, permessi e assenze del personale	15	Raggiunto	15
Emergenza COVID19 Gestione del personale in fase emergenziale	Analisi D.M./D.P.C.M./Ordinanze capo protezione civile relative alla gestione del personale in fase emergenziale. Supporto al personale dell'ente nella organizzazione delle misure, tecnico-informatiche che permettono la di lavorare da casa in modo agile	20	Raggiunto	20
TOTALE		45		45

3) COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (fino a 20 punti)			
FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORI DI VALUTAZIONE	PESO	PUNTEGGIO
INTERAZIONE CON GLI ORGANI DI INDIRIZZO POLITICO	Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'Organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo	3	3
TENSIONE AL RISULTATO ED ATTENZIONE ALLA QUALITÀ	Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato, garantendo la migliore qualità delle attività svolte	3	3
GESTIONE ECONOMICA, ORGANIZZATIVA E DEL PERSONALE	Capacità di usare le risorse finanziarie ed umane disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità e stimolando lo sviluppo professionale del personale	5	5

INNOVAZIONE E PROPOSITIVITÀ	Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta	4	4
AUTONOMIA E FLESSIBILITÀ	Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli	3	3
COLLABORAZIONE	Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con gli organi di governo, con i responsabili, con i colleghi e con il personale	2	2
TOTALE		20	20

**4) VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI, CON RIFERIMENTO IN PARTICOLARE AL GRADO DI DIFFERENZIAZIONE DEI GIUDIZI
(fino a 5 punti)**

FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORI DI VALUTAZIONE	PESO	PUNTEGGIO
VALUTAZIONE COLLABORATORI	DIFFERENZIAZIONE	5	5
TOTALE		5	5

TABELLA RIASSUNTIVA		PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ASSEGNATO
LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		30	20
LA PERFORMANCE INDIVIDUALE		45	45
LE COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI ED I COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI		20	19
VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI		5	5
TOTALE		100	90

1) AREA SOCIALE TITOLARE DOTT.SSA DONATELLA PANI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 30 punti)

DESCRIZIONE	INDICATORI DI VALUTAZIONE	PESO	PUNTEGGIO
ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE	Come da allegato A)	10	10
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE E VALUTAZIONE DA PARTE DEGLI UTENTI	Analisi dei questionari	10	0
RISPETTO DEI VINCOLI DETTATI DAL LEGISLATORE	come da elenco esemplificativo allegato B)	10	10
TOTALE		30	20

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 45 punti)

DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	INDICATORI DI VALUTAZIONE	PESO	GIUDIZI	PUNTEGGIO
Emergenza COVID-19: attivazione procedure bonus 800, buoni sp integrazione contributi affitti, finanziamenti asili nido, organizzazi uffici.	Predisposizione avvisi pubblici, uffici e enti.	15	Raggiunto	15
Procedure per l'individuazione di un nuovo ente gestore del Plus	Definizione cronoprogramma; incarico febbraio 2020; Coordinamento tra comuni e IF proposta ente gestore entro aprile 2	10	Raggiunto	10
Affidamento servizio mensa scolastica – bando verde	Predisposizione atti di gara – entro dicembre 2020	8	Raggiunto parzialmente: A seguito dell'emergenza COVID e alla sospensione del servizio, si è proceduto alla proroga dello stesso come previsto dalla normativa	6
Appalto assistenza domiciliare, assistenza scolastica e segretariato sociale. Gestione patti	Rilevazione fabbisogno Comuni Plus entro febbraio 2020;	12	Raggiunto	12

per l'inclusione.	progettazione ; predisposizione atti di gara ; RUP; entro luglio 2020		
TOTALE		45	43

3) COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (fino a 20 punti)

FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORI DI VALUTAZIONE	PESO	PUNTEGGIO
INTERAZIONE CON GLI ORGANI DI INDIRIZZO POLITICO	Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'Organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo	3	3
TENSIONE AL RISULTATO ED ATTENZIONE ALLA QUALITÀ	Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato, garantendo la migliore qualità delle attività svolte	3	3
GESTIONE ECONOMICA, ORGANIZZATIVA E DEL PERSONALE	Capacità di usare le risorse finanziarie ed umane disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità e stimolando lo sviluppo professionale del personale	5	5
INNOVAZIONE E PROPOSITIVITÀ	Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta	4	4
AUTONOMIA E FLESSIBILITÀ	Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli	3	3
COLLABORAZIONE	Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con gli organi di governo, con i responsabili, con i colleghi e con il personale	2	2
TOTALE		20	20

4) VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI, CON RIFERIMENTO IN PARTICOLARE AL GRADO DI DIFFERENZIAZIONE DEI GIUDIZI (fino a 5 punti)

FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORI DI VALUTAZIONE	PESO	PUNTEGGIO
VALUTAZIONE COLLABORATORI	DIFFERENZIAZIONE	5	5
TOTALE		5	5

TABELLA RIASSUNTIVA	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ASSEGNATO
LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	30	20
LA PERFORMANCE INDIVIDUALE	45	43
LE COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI ED I COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	20	20
VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI	5	5
TOTALE	100	88

1) AREA TECNICA TITOLARE ING. MARCO MONNI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 30 punti)			
DESCRIZIONE	INDICATORI DI VALUTAZIONE	PESO	PUNTEGGIO
ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE	Come da allegato A)	10	10
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE E VALUTAZIONE DA PARTE DEGLI UTENTI	Analisi dei questionari	10	0
RISPETTO DEI VINCOLI DETTATI DAL LEGISLATORE	come da elenco esemplificativo allegato B)	10	10
TOTALE		30	20

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 45 punti)				
DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	INDICATORI DI VALUTAZIONE	PESO	GIUDIZI	PUNTEGGIO
Riqualificazione Cittadella sportiva Lavori di "ristrutturazione, riqualificazione ed adeguamento funzionale della Cittadella Sportiva"	Approvazione progetto, espletamento delle procedure di affidamento, stipula del contratto e avvio dei lavori	15	Raggiunto	15
Servizio di gestione del verde pubblico	Predisposizione atti di gara – aggiudicazione	5	Raggiunto	15

Procedura di affidamento del servizio				
Finanziamenti emergenza COVID19 Procedura di assegnazione di contributi alle imprese a seguito dell'emergenza COVID - 19	Erogazione dei fondi alle imprese che hanno subito un danno economico a seguito della chiusura disposta dalla Stato nei mesi marzo-maggio 2020. Predisposizione avvisi pubblici, predisposizione graduatoria, liquidazione contributo	25	Raggiunto	15
TOTALE		45		45

3) COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (fino a 20 punti)

FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORI DI VALUTAZIONE	PESO	PUNTEGGIO
INTERAZIONE CON GLI ORGANI DI INDIRIZZO POLITICO	Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'Organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo	3	3
TENSIONE AL RISULTATO ED ATTENZIONE ALLA QUALITÀ	Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato, garantendo la migliore qualità delle attività svolte	3	3
GESTIONE ECONOMICA, ORGANIZZATIVA E DEL PERSONALE	Capacità di usare le risorse finanziarie ed umane disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità e stimolando lo sviluppo professionale del personale	5	5
INNOVAZIONE E PROPOSITIVITÀ	Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta	4	4
AUTONOMIA E FLESSIBILITÀ	Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli	3	3
COLLABORAZIONE	Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con gli organi di governo, con i responsabili, con i colleghi e con il personale	2	2
TOTALE		20	20

4) VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI, CON RIFERIMENTO IN PARTICOLARE AL GRADO DI DIFFERENZIAZIONE DEI GIUDIZI
(fino a 5 punti)

FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORI DI VALUTAZIONE	PESO	PUNTEGGIO
VALUTAZIONE COLLABORATORI	DIFFERENZIAZIONE	5	4
TOTALE		5	4

TABELLA RIASSUNTIVA	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ASSEGNATO
LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	30	20
LA PERFORMANCE INDIVIDUALE	45	45
LE COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI ED I COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI	20	20
VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI	5	4
TOTALE	100	89