

**SCHEDA VALUTAZIONE DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO – TITOLARE DI P.O.**
**ANNO** 2019

COGNOME: <u>CETRORE</u>	NOME: <u>BERNARDO</u>
Area: <u>4<sup>a</sup></u>	Servizio: <u>VIGILANZA</u>
Categoria: <u>C</u>	Posizione economica: <u>C4</u>

Elementi di valutazione			Punti assegnati	
PERFORMANCE INDIVIDUALE			Max 60 punti	
			Attesi	Assegnati
<b>Raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati</b> (per attribuire i punti occorre rispettare la seguente formula: $\text{peso}\% \text{ dell'obiettivo} - \text{come risultante dal piano performance} - : 100 = x$ , ossia il punteggio da attribuire in caso di raggiungimento dell'obiettivo: 45, ossia il massimo del punteggio attribuibile – esempio: se all'obiettivo assegnato è stato attribuito un peso del 60% e se tale obiettivo è stato raggiunto i punti da attribuire saranno 27 in applicazione della formula $60\%:100\%=X:45$ )				
OBIETTIVO 1	PESO <u>50%</u>	PUNTI		<u>30</u>
OBIETTIVO 2	PESO <u>20%</u>	PUNTI		<u>12</u>
OBIETTIVO 3	PESO <u>10%</u>	PUNTI		<u>6</u>
OBIETTIVO 4	PESO <u>20%</u>	PUNTI		<u>12</u>
PUNTEGGIO TOTALE OBIETTIVI				<u>60</u>
COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI			Max 40 punti	
<b>Interazione con gli organi di indirizzo politico</b> 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 (parametri: 0= insufficiente; 2 =sufficiente; 4 =buona; 7 =ottima)			Da 0 a 7	<u>7</u>
<b>Tensione al risultato ed attenzione alla qualità</b> Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato, garantendo la migliore qualità delle attività svolte (parametri: 0= insufficiente; 2 =sufficiente; 4 =buona; 7 =ottima)			Da 0 a 7	<u>7</u>
<b>Gestione economica, organizzativa e del personale</b> 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 (0= insufficiente; 1 =scarsa; 2 =sufficiente; 3 =buona; 4 =ottima; 7 =eccellente)			Da 0 a 7	<u>7</u>
<b>Orientamento all'innovazione</b> Capacità propositiva e di orientamento all'innovazione finalizzata alle politiche dell'Amministrazione (parametri: 0= insufficiente; 2 =sufficiente; 4 =buona; 7 =ottima)			Da 0 a 7	<u>7</u>
<b>Autonomia e flessibilità</b> Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli (parametri: 0= insufficiente; 2 =sufficiente; 4 =buona; 6 =ottima)			Da 0 a 6	<u>6</u>
<b>Collaborazione</b> Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con gli organi di governo, con i dirigenti, con i colleghi e con il personale (parametri: 0= insufficiente; 2 =sufficiente; 4 =buona; 6 =ottima)			Da 0 a 6	<u>6</u>



PUNTEGGIO TOTALE		40
TOTALE	Max 100 punti	100

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE	P.P.V. IL DIPENDENTE

#### TABELLA RIASSUNTIVA

LA PERFORMANCE INDIVIDUALE	Punti MAX 60	60
LE COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI ED I COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	Punti MAX 40	40
TOTALE	Punti MAX 100	100

#### EROGAZIONE DELLA INDENNITA' DI RISULTATO PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Il totale dei punteggi sopra descritti dà titolo alla percentuale dell'indennità di risultato secondo le fasce sottoindicate:

- Punteggio fino a 50 punti: nessun compenso (valutazione negativa).
- Punteggio da 51 a 60: erogazione del 10% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 61 a 70 punti: erogazione del 14% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 71 a 80 punti: erogazione del 18% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 81 a 90 punti: erogazione del 22% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 91 a 94 punti: erogazione del 24% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 95 a 100 punti: erogazione del 25% della retribuzione di posizione



Al Nucleo di Valutazione  
Alla Giunta Comunale

OGGETTO: Relazione del Responsabile del Servizio sull'attività svolta nell'anno 2019  
oggetto di valutazione

NEL CORSO DELL'ANNO SONO STATI RAGGIUNTI TUTTI I 4 OBIETTIVI STABILITI NEL PIANO DELLA PERFORMANCE ESSENDO STATI SVOLTI TUTTI GLI ADEMPIMENTI E LE ATTIVITÀ PREVISTE RELATIVI ALLE FINALITÀ PREFISSATE, IN ASSENZA DI RECLAMI E/O SEGNALEZIONI DI INADEMPIENZE E DI RICHIAMI E/O PROCEDIMENTI DISCIPLINARI DA PARTE DELL'AMMINISTRAZIONE

n.b. in detta relazione da redigersi a cura di ciascun responsabile del servizio andranno ripercorse le attività svolte nell'anno di riferimento soffermandosi in particolare sul raggiungimento (o mancato raggiungimento) degli obiettivi fissati nel piano performance e sarà possibile spiegare ed illustrare nel dettaglio eventuali scostamenti dal piano performance per diverse e motivate esigenze dettate dall'amministrazione o dell'apparato organizzativo dell'ente

#### INDICATORI PER LA MISURAZIONE DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE, DEL RISPETTO DEI VINCOLI IMPOSTI DAL LEGISLATORE

	INDICATORI	SI	NO
1	Controllo, vigilanza e formazione del personale assegnato (in mancanza di personale assegnato all'Area, tale indicatore deve intendersi riferito alla capacità di finalizzare con determinazione, rapidità e costanza, la propria attività al conseguimento dei risultati effettivi).	X	
2	Rispetto dei vincoli di trasparenza di cui al D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.	X	
3	Rispetto del pareggio di bilancio	X	
4	Rispetto dei limiti in materia di spesa del personale	X	
5	Rispetto dei vincoli dettati dal codice dell'amministrazione digitale, tra cui si ricordano in particolare l'utilizzo della posta elettronica, l'accesso telematico, il riutilizzo dei dati delle pubbliche amministrazioni, l'avvio del procedimento sulla base dei canoni dell'amministrazione digitale, la realizzazione dei documenti informatici, dei dati di tipo aperto e della inclusione digitale;	X	
6	Il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi	X	
7	Attuazione delle misure contenute nel piano triennale di prevenzione della corruzione	X	
8	Assenza di irrogazione di sanzioni disciplinari perché non si sono create situazioni tali da meritare le sanzioni stesse	X	
9	Assenza di rilievi negativi da parte di altri enti, organi, istituzioni ed autorità in relazione a materie attribuite all'Area di riferimento (es: Prefettura, Anac, Corte dei Conti etc..).	X	



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

► RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Bernardo Cetrone