

SCHEDA VALUTAZIONE DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO - TITOLARE DI P.O.

ANNO 2021

COGNOME: <u>Monaco</u>	NOME: <u>Monaco</u>
Area: <u>II</u>	Servizio: <u>Finanziamento</u>
Categoria: <u>C</u>	Posizione economica: <u>C3</u>

Elementi di valutazione			Punti assegnati	
PERFORMANCE INDIVIDUALE			Max 45 punti	
			Attesi	Assegnati
Raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati (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>45</u>		<u>22,50</u>
OBIETTIVO 2	PESO <u>30%</u>	PUNTI <u>45</u>		<u>13,50</u>
OBIETTIVO 3	PESO <u>20%</u>	PUNTI <u>45</u>		<u>9,00</u>
OBIETTIVO 4	PESO	PUNTI		
PUNTEGGIO TOTALE OBIETTIVI			<u>45</u>	
COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI			Max 25 punti	
<u>Interazione con gli organi di indirizzo politico</u> 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; 1 =sufficiente; 2 =buona; 3 =ottima)			Da 0 a 3	<u>3</u>
<u>Tensione al risultato ed attenzione alla qualità</u> 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; 1 =sufficiente; 2 =buona; 3 =ottima)			Da 0 a 3	<u>3</u>
<u>Gestione economica, organizzativa e del personale</u> 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; 5 =eccellente)			Da 0 a 5	<u>4</u>
<u>Orientamento all'innovazione</u> Capacità propositiva e di orientamento all'innovazione finalizzata alle politiche dell'Amministrazione (parametri: 0= insufficiente; 1 =sufficiente; 2 =buona; 3 =ottima)			Da 0 a 3	<u>3</u>
<u>Autonomia e flessibilità</u> Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli			Da 0 a 3	<u>3</u>

(parametri: 0= insufficiente; 1 =sufficiente; 2 =buona; 3 =ottima)				
Collaborazione 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; 1 =sufficiente; 2 =buona; 3 =ottima)			Da 0 a 3	3
Differenziazione Capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori tenuto conto delle diverse performance degli stessi. (0= insufficiente; 1 =scarsa; 2 =sufficiente; 3 =buona; 4 =ottima; 5 =eccellente)			Da 0 a 5	5
PUNTEGGIO TOTALE				24
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA			Max 30 punti	
Andamento degli indicatori della condizione dell'ente, della soddisfazione degli utenti e del rispetto dei vincoli dettati dal legislatore (come da allegato A)			0 a 30	27
Attribuzione punteggio: per ogni "SI" nella tabella di cui all'allegato A occorre attribuire 3 punti				
TOTALE			Max 100 punti	96

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE	P.P.V. IL DIPENDENTE
<i>Rete</i>	<i>Mello</i>

Al Nucleo di Valutazione
Alla Giunta Comunale

OGGETTO: Relazione del Responsabile del Servizio sull'attività svolta nell'anno 2021
oggetto di valutazione

NEL CORSO DELL'ANNO SONO STATI RAGGIUNTI TUTTI E 4 GLI OBIETTIVI STABILITI NEL PIANO DELLA PERFORMANCE ESSENDO STATI SVOLTI TUTTI GLI ADEMPIMENTI E LE ATTIVITA' PREVISTE RELATIVE ALLE FINALITA' PREFISSATE IN ASSENZA DI RECLAMI E/O SEGNALAZIONI 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

Alle Mores

