

COMUNE DI FERRAZZANO

**RELAZIONE SULLO STATO DI ATTUAZIONE  
DEL PIANO DELLE PERFORMANCE RELATIVO  
ALL'ANNO 2021**

## PREMESSA

La **Relazione sulle Performance** è il documento che rendiconta, per ciascuno degli obiettivi contenuti nel Piano delle Performance, i risultati realizzati al 31 dicembre, articolati per obiettivi strategici, obiettivi operativi e singoli indicatori secondo la struttura "ad albero" definita nel Piano delle Performance adottato.

La Relazione descrive le caratteristiche demografiche e socioeconomiche del territorio comunale ed espone gli elementi caratterizzanti l'ente comunale in termini di strutture organizzative, personale in servizio ed indicatori economico-finanziari.

Costituiscono inoltre un'appendice al documento gli esiti del processo di valutazione del personale dipendente, riportati in forma aggregata.

La Relazione sulle Performance ed i risultati del processo di valutazione dei dipendenti sono validati dal O.I.V. o Nucleo di Valutazione, secondo quanto disposto dalla normativa vigente.

## INTRODUZIONE

Il Piano delle Performance, secondo l'art. 10 comma 1 del D.Lgs. 150/2009, è un documento programmatico triennale da adottare in coerenza con i contenuti ed il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli obiettivi strategici ed operativi e definisce gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'Amministrazione e delle strutture.

Il Comune di **Ferrazzano**, in coerenza con le risorse umane e finanziarie a disposizione, nel 2021 ha approvato, con atto di Giunta Comunale n. 54 del 12/07/2021 il Piano delle Performance e, con il medesimo atto deliberativo ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2021;

Nel Piano, sono stati individuati gli obiettivi strategici e performance organizzativa, per ciascuno dei quali sono stati individuati i criteri finalizzati alla valutazione dei risultati raggiunti.

A conclusione dell'esercizio finanziario, le P.O. hanno provveduto alla valutazione del personale ed il Nucleo di valutazione ha provveduto a valutare le P.O.

Ora, il presente documento costituisce la Relazione sulla Performance e rendiconta, per ciascuno degli obiettivi contenuti nel Piano delle Performance, i risultati realizzati al 31 dicembre 2021. Complessivamente, l'Ente ha raggiunto un risultato di circa il .90.%.

I contenuti della Relazione si snodano attraverso la descrizione delle caratteristiche socio-demografiche ed economiche del territorio comunale (*contesto esterno*), esponendo successivamente gli elementi quantitativi caratterizzanti l'Ente in termini di strutture organizzative, personale in servizio ed indicatori economico-finanziari (*contesto interno*).

Si rimanda ai documenti di rendicontazione finanziaria, la cui approvazione è avvenuta con delibera consiliare n. 5 del 29/04/2022, la descrizione analitica dei risultati economico - finanziari e dei programmi dell'Amministrazione Comunale conseguiti nel 2021.

L'ultimo capitolo riporta, in forma aggregata, gli esiti del processo di valutazione di tutto il personale dipendente.

La presente Relazione sulla Performance sarà sottoposta alla validazione del Nucleo di Valutazione, secondo quanto disposto dalla vigente normativa e successivamente approvata dalla Giunta Comunale. Verrà poi pubblicata sulla pagina "Trasparenza Valutazione e Merito" del sito internet dell'Ente.

La validazione da parte del O.I.V. o Nucleo di Valutazione costituirà il presupposto per l'erogazione dei premi di risultato in favore del personale dipendente, sulla base della valutazione ottenuta da ciascuno.

## CONTESTO ESTERNO

Popolazione legale al censimento del 31/12/2011 n. 2157

Popolazione residente alla fine del 2020(*penultimo anno precedente*) n. **3.260** di cui:

maschi n. **1.625**

femmine n. **1.635**

di cui:

in età prescolare (0/5 anni) n. **157**

in età scuola obbligo (7/16 anni) n. **280**

in forza lavoro 1° occupazione (17/29 anni) n. **461**

in età adulta (30/65 anni) n. **1.641**

oltre 65 anni n. **721**

Nati nell'anno n. **13**

Deceduti nell'anno n. 26

Saldo naturale: -13

Immigrati nell'anno n. **122**

Emigrati nell'anno n. 131

Saldo migratorio: -9

Saldo complessivo (naturale + migratorio): - 22

Popolazione massima insediabile come da strumento urbanistico vigente n. **3312** abitanti

Popolazione al 31/12/2021 n. **3248**

### Risultanze del territorio

Superficie Km<sup>2</sup> **2.143**

Risorse idriche:

laghi n. **0**

fiumi n. **1**

Strade:

autostrade Km **0,00**

strade extraurbane Km **0,00**

strade urbane Km **0,00**

strade locali Km **84,00**

itinerari ciclopedonali Km **1,00**

### La popolazione straniera nel Comune di Ferrazzano

- Popolazione straniera residente al 31-12-2021 n. 69

#### cultura

- Asili nido con posti n. **0**
- Scuole dell'infanzia con posti n. **39**
- Scuole primarie con posti n. **93**
- Scuole secondarie con posti n. **60**
- Strutture residenziali per anziani n. **0**

## CONTESTO INTERNO

Al 31 dicembre 2021, l'Ente risulta strutturato in :

area amministrativa accorpata all'area finanziaria

area finanziaria – amministrativa P.O. categ. D6

istruttore tributi categ. C5

istruttore amministrativo categ. C5

collaboratore amministrativo categ. B5

area tecnica P.O. categ. D1 (art. 110 D.lgs. 267/2000) P.T.

tecnico web- collaboratore tecnico categ. B5

autista – operaio categ. B3  
 area vigilanza M.llo di P.M. categ. C5 e Agente di P.M. cat., C1

### Personale in servizio al 31/12/2021

La dotazione organica del personale prevede un complesso di risorse umane attualmente di n. 9 dipendenti di cui n. 1 categoria D1 assunta ai sensi dell'art. 110 c. 1 TUEL come risulta dal seguente prospetto, con decorrenza 01 Dicembre 2020 è stata collocata in pensione una unità lavorativa .:

categoria	Posizione economica	Profilo professionale	n. posti	orario	n. posti coperti	AREA	Posti vacanti
D	D6	ISTRUTTORE DIRETTIVO FINANZIARIO - AMMINISTRATIVO	1	100%	1	FINANZIARIA - AMMINISTRATIVA	0
D	D	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1	100%	0	FINANZIARIA - AMMINISTRATIVA	1
D	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO art.110	1	50%	1	TECNICO MANUTENTIVA	0
C	C5	ISTRUTTORE TRIBUTI	1	100%	1	FINANZIARIA - AMMINISTRATIVA	0
C	C5	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1	100%	1	FINANZIARIA - AMMINISTRATIVA	0
C	C5	M.LLO POLIZIA LOCALE	1	100%	1	VIGILANZA	0
C	C1	AGENTE POLIZIA LOCALE	1	100%	1	VIGILANZA	0
B	B5	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	1	50%	1	FINANZIARIA - AMMINISTRATIVA	0
B	B4	COLLABORATORE TECNICO	1	100%	1	TECNICO MANUTENTIVA	0
B	B	ESECUTORE OPERATIVO	1	100%	0	TECNICO MANUTENTIVA	1
B	B3	ESECUTORE OPERATIVO (AUTISTA MEZZI)	1	100%	1	TECNICO MANUTENTIVO	0
A	A1	ESECUTORE	1	100%	0	TECNICO MANUTENTIVA	1

## SALUTE FINANZIARIA

Con gli indicatori finanziari si analizzano aspetti della gestione economico/finanziaria dell'ente per fornire, mediante dati estremamente sintetici, elementi per formulare considerazioni sull'andamento delle risorse che sono a disposizione dell'ente locale ed analizzare la "salute" sotto l'aspetto finanziario..

### Indicatori di Autonomia

- Autonomia finanziaria = 
$$\frac{\text{Entrate tributarie +extratributarie}}{\text{Entrate correnti}} = \frac{1.423.966,77}{2.026.695,02} = \mathbf{0,70}$$

L'autonomia finanziaria individua la percentuale di entrate proprie, ossia acquisite autonomamente, rispetto al totale delle entrate correnti.

- Autonomia impositiva = 
$$\frac{\text{Entrate tributarie}}{\text{Entrate correnti}} = \frac{1.068.216,40}{2.026.695,02} = \mathbf{0,52}$$

L'autonomia impositiva mostra la percentuale di entrate correnti aventi natura tributaria.

- Dipendenza = 
$$\frac{\text{Contributi e trasferimenti}}{\text{Entrate correnti}} = \frac{602.728,25}{2.026.695,02} = \mathbf{0,2973}$$

La dipendenza esprime la percentuale di incidenza dei contributi e dei trasferimenti sul totale delle entrate correnti

- Dipendenza erariale = 
$$\frac{\text{Trasferimenti correnti dallo Stato}}{\text{Entrate correnti}} = \frac{595.223,12}{2.026.695,02} = \mathbf{0,2936}$$

La dipendenza erariale esprime la percentuale di incidenza dei trasferimenti statali sul totale delle entrate correnti.

### Indicatori di Pressione

- Pressione finanziaria = 
$$\frac{\text{Entrate tributarie +extratributarie}}{\text{Popolazione}}$$

$$\frac{1.543.842,03}{3248} = \mathbf{475,32}$$

La pressione finanziaria è la somma complessiva che in media ogni cittadino residente versa a titolo tributario ed extratributario per la gestione dei servizi comunali

- Pressione tributaria = 
$$\frac{\text{Entrate tributarie}}{\text{Popolazione}} = \frac{1.068.216,40}{3248} = \mathbf{328,88}$$

La pressione tributaria è il valore pro capite di prelievo tributario.

### Trasferimenti statali pro-capite

- Intervento erariale =  $\frac{\text{Contributi e trasferimenti}}{\text{Popolazione}}$

$$\frac{602.728,25}{3248} = \mathbf{185,56}$$

L'indice misura la somma media che lo Stato eroga all'ente per ogni cittadino residente.

### Indicatori di Spesa

- Rigidità spesa corrente =  $\frac{\text{Spesa personale (compresa IRAP) + rate mutui e prestiti obbligazionari}}{\text{Entrate correnti}}$

$$\frac{458.975,51}{2.026.695,02} = \mathbf{0,226}$$

- Spese correnti pro-capite =  $\frac{\text{Spese correnti}}{\text{Popolazione}}$

$$\frac{1.722.004,96}{3248} = \mathbf{530,17}$$

- Indice Copertura Spese =  $\frac{\text{Entrate tributarie + extratributarie}}{\text{Spese correnti}}$

$$\frac{1.423.966,77}{2.026.695,02} = \mathbf{0,702}$$

Questo indicatore mostra in che misura l'ente riesce a coprire le proprie spese correnti attraverso entrate proprie (tributarie ed extratributarie).

### Indice indebitamento locale pro capite

- Indebitamento locale pro capite =  $\frac{\text{Debito residuo da mutui e prestiti obbligazionari}}{\text{Popolazione}}$

$$\frac{197.025,26}{3248} = \mathbf{60,66}$$

Si riportano di seguito le schede di valutazione del personale fatte dalla Posizioni Organizzative relativamente alla performance individuale ed a quella organizzativa:

### OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE

*(il valore della performance individuale è pari a 70)*

#### AREA AMMINISTRATIVA

##### Matricola n. 212

Obiettivo operativo	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	indicatore	Punteggio massimo attribuibile	Punteggio attribuito dal Nucleo in sede di valutazione
Aumento della consapevolezza di un'amministrazione trasparente ed imparziale	x	x	x	Attuazione delle misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2021-2023 report semestrali	Max punti 5	5
Amministrazione trasparente aggiornamento delle informazioni come da previsioni del PTPCT	x	x	x	Effettuazione degli aggiornamenti nei tempi previsti dal PTPCT sul sito della trasparenza di tutti gli atti di propria competenza	Max punti 5	5
Gestione sito web con particolare riferimento alla sezione amministrazione trasparente - collaborazione con ufficio anagrafe, stato civile e servizi scolastici	x	x	x	Inserimento dati sul sito  Il personale assegnato collabora per il conseguimento degli obiettivi del piano	Max punti 5	5
Digitalizzazione liste elettorali	x	x	x	Digitalizzazione liste elettorali generali e sezionali	Max punti 5	/

F.to il Responsabile dell'area Rag. Gabriella Magliano

OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE  
AREA FINANZIARIA

Matricola 6

**OBIETTIVO STRATEGICO servizio finanziario: armonizzazione dei sistemi contabili – recupero evasione**

Obiettivo operativo	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	indicatore	Punteggio massimo attribuibile	Punteggio attribuito dal Nucleo in sede di valutazione
Aumento della consapevolezza di un'amministrazione trasparente ed impaiale	x	x	x	Attuazione delle misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2021-2023 report semestrali come richiesti dal piano	Max punti 5	5
Amministrazione trasparente aggiornamento delle informazioni come da previsioni del PTPCT	x	x	x	Effettuazione degli aggiornamenti nei tempi previsti dal PTPCT per la pubblicazione sul sito di tutti gli atti di propria competenza.	Max punti 5	5
Patrimonio comunale	x	x	x	Completamento dell'aggiornamento del patrimonio comunale	Max punti 5	4
Bonifica banca dati per potenziamento controlli tributi comunali	x	x	x	Bonifiche banche dati dei contribuenti ai fini degli accertamenti	Max punti 5	4

AREA TECNICO MANUTENTIVA

Matricola 27

Obiettivo operativo	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	indicatore	Punteggio massimo attribuibile	Punteggio attribuito dal Nucleo in sede di valutazione
Aumento della consapevolezza di un'amministrazione trasparente ed imparziale	x	x	x	Attuazione delle misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2021-2023 report semestrali secondo le indicazioni del Piano	Max punti 7	7
Amministrazione trasparente aggiornamento delle informazioni come da previsioni del piano PTPCT	x	x	x	Effettuazione degli aggiornamenti nei tempi previsti dal PTPCT e pubblicazione sul sito del Comune degli atti di propria competenza	Max punti 7	/
Rilievi consumi idrici controllo contatori, prelievi abusivi ecc. Attività connesse alla stagione invernale	x	x	x	Georeferenziazione, rilevazione fotografica dei contatori formazione sistema SIMCA per la telelettura e telecontrollo delle reti idriche. Spargimento sale stagione invernale	Max punti 6	6

AREA TECNICO MANUTENTIVA

**Matricola 29**

<b>Obiettivo operativo</b>	<b>Anno 2021</b>	<b>Anno 2022</b>	<b>Anno 2023</b>	<b>indicatore</b>	<b>Punteggio massimo attribuibile</b>	<b>Punteggio attribuito dal Nucleo in sede di valutazione</b>
<b>Aumento della consapevolezza di un'amministrazione trasparente ed imparziale</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>Attuazione delle misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2021-2023 report semestrali secondo le indicazioni del Piano</b>	<b>Max punti 7</b>	<b>6</b>
<b>Amministrazione trasparente aggiornamento delle informazioni come da previsioni del piano PTPCT</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>Effettuazione degli aggiornamenti nei tempi previsti dal PTPCT e pubblicazione sul sito del Comune degli atti di propria competenza</b>	<b>Max punti 7</b>	<b>6</b>
<b>Rilievi consumi idrici controllo contatori, prelievi abusivi ecc. Attività connesse alla stagione invernale</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>Georeferenziazione, rilevazione fotografica dei contatori formazione sistema SIMCA per la telelettura e telecontrollo delle reti idriche. Spargimento sale stagione invernale</b>	<b>Max punti 6</b>	<b>5</b>

p. 17

F.to il Responsabile di area Ing. Nicola Cefaratti

**AREA DI VIGILANZA**

**Matricola 224**

<b>Obiettivo operativo</b>	<b>Anno 2021</b>	<b>Anno 2022</b>	<b>Anno 2023</b>	<b>indicatore</b>	<b>Punteggio massimo ttribuibile</b>	<b>Punteggio attribuito dal Nucleo in sede di valutazione</b>
aumento della consapevolezza di un'amministrazione trasparente ed imparziale	x	x	x	Attuazione delle misure previste nel piano _ribute_e della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2021-2023 report semestrale	Max punti 5	5
Amministrazione trasparente aggiornamento delle informazioni come da previsioni del PTPCT	x	x	x	Effettuazione degli aggiornamenti nei tempi previsti dal PTPCT con pubblicazione sul sito del Comune degli atti di competenza.	Max punti 5	5
Gestione albo on line, redazione e gestione ordinanze viabilità gestione automezzi	x	x	x	pubblicazione di atti e provvedimenti sull'albo pretorio on Line ordinanze, mappatura dei mezzi con relative scadenze riguardo agli adempimenti obbligatori quali polizze, bolli ecc.controllo delle schede di utilizzo dei mezzi	Max punti 5	5
Controllo del territorio finalizzato ad accertare eventuali _ribute dei _ribute comunali Funzioni di messo notificatore previo _ribu di formazione –	x			Individuazione attraverso il controllo del territorio di evasori dei _ribute e canoni comunali	Max punti5	/

**AREA DI VIGILANZA**

**Matricola 28**

<b>Obiettivo operativo</b>	<b>Anno 2021</b>	<b>Anno 2022</b>	<b>Anno 2023</b>	<b>indicatore</b>	<b>Punteggio massimo ttribuibile</b>	<b>Punteggio attribuito dal Nucleo in sede di valutazione</b>
aumento della consapevolezza di un'amministrazione trasparente ed imparziale	x	x	x	Attuazione delle misure previste nel piano _ribute_ e della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2021-2023 report semestrale	Max punti 5	5
Amministrazione trasparente aggiornamento delle informazioni come da previsioni del PTPCT	x	x	x	Effettuazione degli aggiornamenti nei tempi previsti dal PTPCT con pubblicazione sul sito del Comune degli atti di competenza.	Max punti 5	5
Gestione albo on line, redazione e gestione ordinanze viabilità gestione automezzi	x	x	x	pubblicazione di atti e provvedimenti sull'albo pretorio on Line ordinanze, mappatura dei mezzi con relative scadenze riguardo agli adempimenti obbligatori quali polizze, bolli ecc.controllo delle schede di utilizzo dei mezzi	Max punti 5	5
Controllo del territorio finalizzato ad accertare eventuali _ribute dei _ribute comunali Funzioni di messo notificatore previo _ribu di formazione –	x			Individuazione attraverso il controllo del territorio di evasori dei _ribute e canoni comunali	Max punti5	/

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DA PARTE DELLE P.O.**

Sui seguenti criteri sarà valutato il personale nella misura in cui viene coinvolto nell'ambito dell'area di appartenenza o in altre aree al raggiungimento degli obiettivi

**AREA VIGILANZA**

	TOTALE MAX PUNTI 70		PUNTI ATTRIBUIBILI	Punti attribuiti
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI SPECIFICI	MAX PUNTI 20		20	15
RAPPORTI CON L'UTENZA ESTERNA	MAX PUNTI 20	GRADO DI SODDISFACIMENTO DELL'UTENZA	10	10
		PRONTEZZA E CHIAREZZA	10	10
COMPETENZE PROFESSIONALI DIMOSTRATE	MAX PUNTI 20	COMPORAMENTO	10	10
		MODALITA' ESECUTIVE CON CUI SI E' RESA LA PRESTAZIONE LAVORATIVA NELL'ARCO TEMPORALE OGGETTO DI VALUTAZIONE	10	10
GRADO DI PARTECIPAZIONE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI	MAX PUNTI 10	CONTRIBUTO PERSONALE OFFERTO DA CIASCUN DIPENDENTE PER RAGGIUNGERE L'OBIETTIVO	10	10

Area vigilanza matricola 224 p. 65

**CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO AL PERSONALE CORRELATO ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA**

<b>PUNTEGGIO ATTRIBUITO</b>	<b>PERCENTUALE DI RIPARTIZIONE DELL'INCENTIVO</b>
<b>DA 0 A 50</b>	<b>0%</b>
<b>DA 51A 69</b>	<b>50 %</b>
<b>DA 70 A 84</b>	<b>70 %</b>
<b>DA 85 A 100</b>	<b>100%</b>

F.to il Sindaco  
Antonio Cerio

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DA PARTE DELLE P.O.**

Sui seguenti criteri sarà valutato il personale nella misura in cui viene coinvolto nell'ambito dell'area di appartenenza o in altre aree al raggiungimento degli obiettivi

**AREA VIGILANZA**

	TOTALE MAX PUNTI 70		PUNTI ATTRIBUIBILI	Punti attribuiti
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI SPECIFICI	MAX PUNTI 20		20	15
RAPPORTI CON L'UTENZA ESTERNA	MAX PUNTI 20	GRADO DI SODDISFACIMENTO DELL'UTENZA	10	10
		PRONTEZZA E CHIAREZZA	10	10
COMPETENZE PROFESSIONALI DIMOSTRATE	MAX PUNTI 20	COMPORTEMENTO	10	10
		MODALITA' ESECUTIVE CON CUI SI E' RESA LA PRESTAZIONE LAVORATIVA NELL'ARCO TEMPORALE OGGETTO DI VALUTAZIONE	10	10
GRADO DI PARTECIPAZIONE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI	MAX PUNTI 10	CONTRIBUTO PERSONALE OFFERTO DA CIASCUN DIPENDENTE PER RAGGIUNGERE L'OBIETTIVO	10	10

Area vigilanza matricola 28 p. 65

**CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO AL PERSONALE CORRELATO ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA**

<b>PUNTEGGIO ATTRIBUITO</b>	<b>PERCENTUALE DI RIPARTIZIONE DELL'INCENTIVO</b>
<b>DA 0 A 50</b>	<b>0%</b>
<b>DA 51A 69</b>	<b>50 %</b>
<b>DA 70 A 84</b>	<b>70 %</b>
<b>DA 85 A 100</b>	<b>100%</b>

F.to il Sindaco  
Antonio Cerio

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DA PARTE DELLE P.O.**

Sui seguenti criteri sarà valutato il personale nella misura in cui viene coinvolto nell'ambito dell'area di appartenenza o in altre aree al raggiungimento degli obiettivi

**AREA TECNICA**

	TOTALE MAX PUNTI 70		PUNTI ATTRIBUIBILI	Punti attribuiti
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI SPECIFICI	MAX PUNTI 20		20	17
RAPPORTI CON L'UTENZA ESTERNA	MAX PUNTI 20	GRADO DI SODDISFACIMENTO DELL'UTENZA	10	9
		PRONTEZZA E CHIAREZZA	10	9
COMPETENZE PROFESSIONALI DIMOSTRATE	MAX PUNTI 20	COMPORAMENTO	10	9
		MODALITA' ESECUTIVE CON CUI SI E' RESA LA PRESTAZIONE LAVORATIVA NELL'ARCO TEMPORALE OGGETTO DI VALUTAZIONE	10	9
GRADO DI PARTECIPAZIONE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI	MAX PUNTI 10	CONTRIBUTO PERSONALE OFFERTO DA CIASCUN DIPENDENTE PER RAGGIUNGERE L'OBIETTIVO	10	9

Area tecnica matricola 29 p. 62

**CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO AL PERSONALE CORRELATO ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA**

<b>PUNTEGGIO ATTRIBUITO</b>	<b>PERCENTUALE DI RIPARTIZIONE DELL'INCENTIVO</b>
<b>DA 0 A 50</b>	<b>0%</b>
<b>DA 51A 69</b>	<b>50 %</b>
<b>DA 70 A 84</b>	<b>70 %</b>
<b>DA 85 A 100</b>	<b>100%</b>

F.to ing. Nicola Cefaratti

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DA PARTE DELLE P.O.**

Sui seguenti criteri sarà valutato il personale nella misura in cui viene coinvolto nell'ambito dell'area di appartenenza o in altre aree al raggiungimento degli obiettivi

**AREA TECNICA**

	TOTALE MAX PUNTI 70		PUNTI ATTRIBUIBILI	Punti attribuiti
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI SPECIFICI	MAX PUNTI 20		20	13
RAPPORTI CON L'UTENZA ESTERNA	MAX PUNTI 20	GRADO DI SODDISFACIMENTO DELL'UTENZA	10	10
		PRONTEZZA E CHIAREZZA	10	9
COMPETENZE PROFESSIONALI DIMOSTRATE	MAX PUNTI 20	COMPORAMENTO	10	10
		MODALITA' ESECUTIVE CON CUI SI E' RESA LA PRESTAZIONE LAVORATIVA NELL'ARCO TEMPORALE OGGETTO DI VALUTAZIONE	10	10
GRADO DI PARTECIPAZIONE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI	MAX PUNTI 10	CONTRIBUTO PERSONALE OFFERTO DA CIASCUN DIPENDENTE PER RAGGIUNGERE L'OBIETTIVO	10	9

Area tecnica matricola 27 p. 61

**CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO AL PERSONALE CORRELATO ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA**

<b>PUNTEGGIO ATTRIBUITO</b>	<b>PERCENTUALE DI RIPARTIZIONE DELL'INCENTIVO</b>
<b>DA 0 A 50</b>	<b>0%</b>
<b>DA 51A 69</b>	<b>50 %</b>
<b>DA 70 A 84</b>	<b>70 %</b>
<b>DA 85 A 100</b>	<b>100%</b>

F.to ing. Nicola Cefaratti

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DA PARTE DELLE P.O.**

Sui seguenti criteri sarà valutato il personale nella misura in cui viene coinvolto nell'ambito dell'area di appartenenza o in altre aree al raggiungimento degli obiettivi

**AREA FINANZIARIA**

	TOTALE MAX PUNTI 70		PUNTI ATTRIBUIBILI	Punti attribuiti
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI SPECIFICI	MAX PUNTI 20		20	18
RAPPORTI CON L'UTENZA ESTERNA	MAX PUNTI 20	GRADO DI SODDISFACIMENTO DELL'UTENZA	10	10
		PRONTEZZA E CHIAREZZA	10	10
COMPETENZE PROFESSIONALI DIMOSTRATE	MAX PUNTI 20	COMPORTEMENTO	10	10
		MODALITA' ESECUTIVE CON CUI SI E' RESA LA PRESTAZIONE LAVORATIVA NELL'ARCO TEMPORALE OGGETTO DI VALUTAZIONE	10	9
GRADO DI PARTECIPAZIONE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI	MAX PUNTI 10	CONTRIBUTO PERSONALE OFFERTO DA CIASCUN DIPENDENTE PER RAGGIUNGERE L'OBIETTIVO	10	8

Area finanziaria matricola 6 p. 65

**CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO AL PERSONALE CORRELATO ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA**

<b>PUNTEGGIO ATTRIBUITO</b>	<b>PERCENTUALE DI RIPARTIZIONE DELL'INCENTIVO</b>
<b>DA 0 A 50</b>	<b>0%</b>
<b>DA 51A 69</b>	<b>50 %</b>
<b>DA 70 A 84</b>	<b>70 %</b>
<b>DA 85 A 100</b>	<b>100%</b>

F.to rag. Gabriella Magliano

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DA PARTE DELLE P.O.**

Sui seguenti criteri sarà valutato il personale nella misura in cui viene coinvolto nell'ambito dell'area di appartenenza o in altre aree al raggiungimento degli obiettivi

**AREA AMMINISTRATIVA**

	TOTALE MAX PUNTI 70		PUNTI ATTRIBUIBILI	Punti attribuiti
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI SPECIFICI	MAX PUNTI 20		20	15
RAPPORTI CON L'UTENZA ESTERNA	MAX PUNTI 20	GRADO DI SODDISFACIMENTO DELL'UTENZA	10	10
		PRONTEZZA E CHIAREZZA	10	10
COMPETENZE PROFESSIONALI DIMOSTRATE	MAX PUNTI 20	COMPORTEMENTO	10	10
		MODALITA' ESECUTIVE CON CUI SI E' RESA LA PRESTAZIONE LAVORATIVA NELL'ARCO TEMPORALE OGGETTO DI VALUTAZIONE	10	10
GRADO DI PARTECIPAZIONE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI	MAX PUNTI 10	CONTRIBUTO PERSONALE OFFERTO DA CIASCUN DIPENDENTE PER RAGGIUNGERE L'OBIETTIVO	10	9

Area amministrativa matricola 2012 p. 64

**CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO AL PERSONALE CORRELATO ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA**

<b>PUNTEGGIO ATTRIBUITO</b>	<b>PERCENTUALE DI RIPARTIZIONE DELL'INCENTIVO</b>
<b>DA 0 A 50</b>	<b>0%</b>
<b>DA 51A 69</b>	<b>50 %</b>
<b>DA 70 A 84</b>	<b>70 %</b>
<b>DA 85 A 100</b>	<b>100%</b>

F.to rag. Gabriella Magliano

**CRITERI PER LA VALUTAZIONE E MISURAZIONE DELLA  
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA  
(il valore della performance organizzativa è pari a 30)**

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2021

**STRUTTURA ORGANIZZATIVA : AREA AMMINISTRATIVA**

Fattori di valutazione	obiettivi	indicatori	Punteggio: max 30 punti (15 per ogni fattore)	Punti attribuiti
Contributo al miglioramento dell'organizzazione	Tempi di rilascio di certificati e di evasione delle richieste	Tempo di rilascio	dopo 30gg punti 1 da 16 a 30 gg. Punti 5 da 11 a 15 gg. Punti 8 entro 10 gg punti 15	15
Qualità delle prestazioni	Risoluzione di problematiche di natura informatica sia hardware che software ovvero di specifiche esigenze rappresentate dall'utenza sia esterna che interna	Tempo di risoluzione	dopo 30gg punti 1 da 16 a 30 gg. Punti 5 da 11 a 15 gg. Punti 8 entro 10gg punti 15	15

p. 30

performance individuale p. 64  
performance organizzativa p. 30

**Totale punteggi performance individuale e organizzativa 94**

F.to rag. Gabriella Magliano

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2021  
 STRUTTURA ORGANIZZATIVA : AREA FINANZIARIA  
**Matricola 6**

Fattori di valutazione	obiettivi	indicatori	Punteggio: max 30 punti (15 per ogni fattore)	Punti attribuiti
Contributo al miglioramento dell'organizzazione	Tempi di pagamento delle fatture	Tempo di pagamento	dopo 30gg punti 1 da 16 a 30 gg. Punti 5 da 11 a 15 gg. Punti 8 entro 10gg punti 15	5
Qualità delle prestazioni erogate	Definizione di eventuali reclami	Tempo di definizione	oltre 30 reclami punti 1 da 16 a 30 Punti 5 da 11 a 15 Punti 8 meno di 10 Punti 15	15

I tempi di pagamento delle fatture di competenza dell'Ufficio tecnico vanno rapportati anche alla data in cui il competente ufficio trasmette la determina di liquidazione all'Ufficio finanziario per l'emissione del relativo mandato di pagamento.

Performance individuale p. 65  
 Performance organizzativa p.20

**Totale punteggi performance individuale e organizzativa 85**

F.to rag. Gabriella Magliano

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2021

STRUTTURA ORGANIZZATIVA : AREA TECNICO MANUTENTIVA

Matricola 29

Fattori di valutazione	indicatori	indicatori	Punteggio: max 30 punti (15 per ogni fattore)	Punti attribuiti
Contributo al miglioramento dell'organizzazione	Tempi di rilascio di certificati di destinazione urbanistica ecc. di evasione delle pratiche edilizie (Permessi, Cila ecc.)	Tempo di rilascio	dopo 30gg punti 1 da 16 a 30 gg. Punti 5 da 11 a 15 gg. Punti 8 entro 10gg punti 15	15
Qualità delle prestazioni	Risoluzione di problematiche inerenti specifiche esigenze rappresentate dall'utenza sia esterna che interna	Tempo di definizione	dopo 30gg punti 1 da 16 a 30 gg. Punti 5 da 11 a 15 gg. Punti 8 entro 10gg punti 15	15

Performance individuale p. 62

Performance organizzativa p. 30

**Totale punteggi performance individuale e organizzativa 92**

F.to ing. Nicola Cefaratti

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2021

STRUTTURA ORGANIZZATIVA : **AREA TECNICO MANUTENTIVA**

Matricola 27

Fattori di valutazione	indicatori	indicatori	Punteggio: max 30 punti (15 per ogni fattore)	Punti attribuiti
Contributo al miglioramento dell'organizzazione	Tempi di rilascio di certificati di destinazione urbanistica ecc. di evasione delle pratiche edilizie (Permessi, Cila ecc.)	Tempo di rilascio	dopo 30gg punti 1 da 16 a 30 gg. Punti 5 da 11 a 15 gg. Punti 8 entro 10gg punti 15	15
Qualità delle prestazioni	Risoluzione di problematiche inerenti specifiche esigenze rappresentate dall'utenza sia esterna che interna	Tempo di definizione	dopo 30gg punti 1 da 16 a 30 gg. Punti 5 da 11 a 15 gg. Punti 8 entro 10gg punti 15	15

Performance individuale p. 61

Performance organizzativa p. 30

**Totale punteggi performance individuale e organizzativa 91**

F.to ing. Nicola Cefarati

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2021  
 STRUTTURA ORGANIZZATIVA : AREA DI VIGILANZA  
 Matricola 224

Fattori di valutazione	indicatori	indicatori	Punteggio: max 30 punti (15 per ogni fattore)	Punti attribuiti
Contributo al miglioramento dell'organizzazione	Tempi di rilascio di certificati ed evasione delle richieste	Tempi di rilascio	dopo 30gg punti 1 da 16 a 30 gg. Punti 5 da 11 a 15 gg. Punti 8 entro 10gg punti 15	15
Qualità delle prestazioni	Risoluzione di problematiche e di specifiche esigenze rappresentate dall'utenza sia esterna che interna	Tempi di risoluzione	dopo 30gg punti 1 da 16 a 30 gg. Punti 5 da 11 a 15 gg. Punti 8 entro 10gg punti 15	15

Performance individuale p. 65  
 Performance organizzativa p. 30

**Totale punteggi performance individuale e organizzativa 95**

F.to il Sindaco  
 Antonio Cerio

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2021  
 STRUTTURA ORGANIZZATIVA : AREA DI VIGILANZA  
 Matricola 28

Fattori di valutazione	indicatori	indicatori	Punteggio: max 30 punti (15 per ogni fattore)	Punti attribuiti
Contributo al miglioramento dell'organizzazione	Tempi di rilascio di certificati ed evasione delle richieste	Tempi di rilascio	dopo 30gg punti 1 da 16 a 30 gg. Punti 5 da 11 a 15 gg. Punti 8 entro 10gg punti 15	15
Qualità delle prestazioni	Risoluzione di problematiche e di specifiche esigenze rappresentate dall'utenza sia esterna che interna	Tempi di risoluzione	dopo 30gg punti 1 da 16 a 30 gg. Punti 5 da 11 a 15 gg. Punti 8 entro 10gg punti 15	15

Performance individuale p. 65

Performance organizzativa p. 30

**Totale punteggi performance individuale e organizzativa 95**

F.to il Sindaco  
 Antonio Cerio

SI RIPORTA DI SEGUITO IL VERBALE DI VALUTAZIONE DELLE P.O. DA PARTE DEL NUCLEO REDATTO IN DATA 01/07/2022

**NUCLEO DI VALUTAZIONE**  
**presso il Comune di Ferrazzano**

L'anno 2022 il giorno 2 del mese di luglio presso la sede municipale di Ferrazzano si è riunito il Nucleo di valutazione nominato con decreto sindacale del 22/06/2019 nelle persone di:

dott. Emilio Petrucci presente in modalità da remoto

dott. Sandro Addona in presenza

dott. Francesco Sabatelli assente

Il Nucleo prende in esame la documentazione fornita dal Segretario comunale contenente le relazioni sugli obiettivi anno 2021 redatte dall'Ing. Nicola Cefaratti per l'Area tecnico manutentiva e dalla Rag. Gabriella Magliano per l'Area finanziaria – amministrativa settore amministrativo e l'Area finanziaria – amministrativa settore finanziario e tributi.

Al riguardo il Nucleo rileva che nell'anno 2021 sono stati assegnati ai predetti, nella loro qualità di titolari di Posizione organizzativa, ulteriori obiettivi con l'approvazione del Peg.

Il Nucleo esamina le schede contenute nel Piano della Performance 2021, i relativi obiettivi e la rendicontazione prodotta.

Gli esiti della valutazione sono riportati nelle allegate schede che sono parte integrante del presente verbale.

Il Nucleo precisa, inoltre, che il giudizio deve intendersi positivo anche per gli obiettivi non contenuti nel Piano della performance ma inseriti nel Peg al momento dell'assegnazione non valorizzati con uno specifico peso.

Inoltre con riferimento alla valutazione della rag. Magliano, titolare di due aree, il Nucleo evidenzia di aver valorizzato nella scheda finale la media delle valutazioni tra le due aree.

Il Nucleo di valutazione

F.to dott. Emilio Petrucci da remoto

F.to dott. Sandro Addona in presenza

**AREE STRATEGICHE MONITORAGGIO DEGLI OBIETTIVI E RISULTATI RAGGIUNTI AL 31/12/2021.**

Si premette che il sistema di misurazione e valutazione della performance contenuto nel piano 2021-2023 ha individuato i seguenti metodi e criteri per la valutazione della performance organizzativa:

**STRUTTURA ORGANIZZATIVA : AREA AMMINISTRATIVA**

Fattori di valutazione	obiettivi	indicatori	Punteggio: max 30 punti (15 per ogni fattore)
Contributo al miglioramento dell'organizzazione	Tempi di rilascio di certificati e di evasione delle richieste	Tempo di rilascio	dopo 30gg punti 1 da 16 a 30 gg. Punti 5 da 11 a 15 gg. Punti 8 entro 10 gg punti 15
Qualità delle prestazioni	Risoluzione di problematiche di natura informatica sia hardware che software ovvero di specifiche esigenze rappresentate dall'utenza sia esterna che interna	Tempo di risoluzione	dopo 30gg punti 1 da 16 a 30 gg. Punti 5 da 11 a 15 gg. Punti 8 entro 10gg punti 15

**PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2021**

**STRUTTURA ORGANIZZATIVA : AREA FINANZIARIA**

Fattori di valutazione	obiettivi	indicatori	Punteggio: max 30 punti (15 per ogni fattore)
Contributo al miglioramento dell'organizzazione	Tempi di pagamento delle fatture	Tempo di pagamento	dopo 30gg punti 1 da 16 a 30 gg. Punti 5 da 11 a 15 gg. Punti 8 entro 10gg punti 15
Qualità delle prestazioni erogate	Definizione di eventuali reclami	Tempo di definizione	oltre 30 reclami punti 1 da 16 a 30 Punti 5 da 11 a 15 Punti 8 meno di 10 Punti 15

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2021

STRUTTURA ORGANIZZATIVA : AREA TECNICO MANUTENTIVA

Fattori di valutazione	indicatori	indicatori	Punteggio: max 30 punti (15 per ogni fattore)
Contributo al miglioramento dell'organizzazione	Tempi di rilascio di certificati di destinazione urbanistica ecc. di evasione delle pratiche edilizie (Permessi, Cila ecc.)	Tempo di rilascio	dopo 30gg punti 1 da 16 a 30 gg. Punti 5 da 11 a 15 gg. Punti 8 entro 10gg punti 15
Qualità delle prestazioni	Risoluzione di problematiche inerenti specifiche esigenze rappresentate dall'utenza sia esterna che interna	Tempo di definizione	dopo 30gg punti 1 da 16 a 30 gg. Punti 5 da 11 a 15 gg. Punti 8 entro 10gg punti 15

Sulla base dei predetti criteri, il nucleo ha proceduto alla valutazione della P.O. che ha ottenuto i risultati di cui alle schede che seguono :

# OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE

*(il valore della performance individuale è pari a 70)*

## AREA AMMINISTRATIVA

Obiettivo operativo	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	indicatore	Punteggio massimo attribuibile	Punteggio attribuito dal Nucleo in sede di valutazione
Aumento della consapevolezza di un'amministrazione trasparente ed imparziale	x	x	x	Attuazione delle misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2021-2023 report semestrali	Max punti 5	4
Amministrazione trasparente aggiornamento delle informazioni come da previsioni del PTPCT	x	x	x	Effettuazione degli aggiornamenti nei tempi previsti dal PTPCT sul sito della trasparenza di tutti gli atti di propria competenza	Max punti 5	4
Gestione sitoweb con particolare riferimento alla sezione amministrazione trasparente - collaborazione con ufficio anagrafe, stato civile e servizi scolastici	x	x	x	Inserimento dati sul sito  Il personale assegnato collabora per il conseguimento degli obiettivi del piano	Max punti 5	5
Digitalizzazione liste elettorali	x	x	x	Digitalizzazione liste elettorali generali e sezionali	Max punti 5	//

Il Nucleo di Valutazione  
F.to Dott. Sandro Addona  
F.to Dott. Emilio Petrucci

# OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE

## OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE

### AREA FINANZIARIA

Obiettivo operativo	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	indicatore	Punteggio massimo attribuibile	Punteggio attribuito dal Nucleo in sede di valutazione
Aumento della consapevolezza di un'amministrazione trasparente ed impaiale	x	x	x	Attuazione delle misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2021-2023 report semestrali come richiesti dal piano	Max punti 5	5
Amministrazione trasparente aggiornamento delle informazioni come da previsioni del PTPCT	x	x	x	Effettuazione degli aggiornamenti nei tempi previsti dal PTPCT per la pubblicazione sul sito di tutti gli atti di propria competenza.	Max punti 5	5
Patrimonio comunale	x	x	x	Completamento dell'aggiornamento del patrimonio comunale	Max punti 5	4
Bonifica banca dati per potenziamento controlli tributi comunali	x	x	x	Bonifiche banche dati dei contribuenti ai fini degli accertamenti	Max punti 5	4

Il Nucleo di Valutazione  
F.to Dott. Sandro Addona  
F.to Dott. Emilio Petrucci

**PERFORMANCE INDIVIDUALE  
AREA TECNICO MANUTENTIVA**

<b>Obiettivo operativo</b>	<b>Anno 2021</b>	<b>Anno 2022</b>	<b>Anno 2023</b>	<b>indicatore</b>	<b>Punteggio massimo attribuibile</b>	<b>Punteggio attribuito dal Nucleo in sede di valutazione</b>
<b>Aumento della consapevolezza di un'amministrazione trasparente ed imparziale</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>Attuazione delle misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2021-2023 report semestrali secondo le indicazioni del Piano</b>	<b>Max punti 7</b>	<b>6</b>
<b>Amministrazione trasparente aggiornamento delle informazioni come da previsioni del piano PTPCT</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>Effettuazione degli aggiornamenti nei tempi previsti dal PTPCT e pubblicazione sul sito del Comune degli atti di propria competenza</b>	<b>Max punti 7</b>	<b>6</b>
<b>Rilievi consumi idrici controllo contatori, prelievi abusivi ecc. Attività connesse alla stagione invernale</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>Georeferenziazione, rilevazione fotografica dei contatori formazione sistema SIMCA per la telelettura e telecontrollo delle reti idriche. Spargimento sale stagione invernale</b>	<b>Max punti 6</b>	<b>5</b>

Il Nucleo di Valutazione  
F.to Dott. Sandro Addona  
F.to Dott. Emilio Petrucci

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2021

STRUTTURA ORGANIZZATIVA: AREA AMMINISTRATIVA

Fattori di valutazione	obiettivi	indicatori	Punteggio: max 30 punti (15 per ogni fattore)	Punti attribuiti
Contributo al miglioramento dell'organizzazione	Tempi di rilascio di certificati e di evasione delle richieste	Tempo di rilascio	dopo 30gg punti 1 da 16 a 30 gg. Punti 5 da 11 a 15 gg. Punti 8 entro 10 gg punti 15	15
Qualità delle prestazioni	Risoluzione di problematiche di natura informatica sia hardware che software ovvero di specifiche esigenze rappresentate dall'utenza sia esterna che interna	Tempo di risoluzione	dopo 30gg punti 1 da 16 a 30 gg. Punti 5 da 11 a 15 gg. Punti 8 entro 10gg punti 15	15

Tot. 30

Il Nucleo di Valutazione  
F.to Dott. Sandro Addona  
F.to Dott. Emilio Petrucci

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2021

STRUTTURA ORGANIZZATIVA: **AREA FINANZIARIA**

Fattori di valutazione	obiettivi	indicatori	Punteggio: max 30 punti (15 per ogni fattore)	Punti attribuiti
Contributo al miglioramento dell'organizzazione	Tempi di pagamento delle fatture	Tempo di pagamento	dopo 30gg punti 1 da 16 a 30 gg. Punti 5 da 11 a 15 gg. Punti 8 entro 10gg punti 15	5
Qualità delle prestazioni erogate	Definizione di eventuali reclami	Tempo di definizione	oltre 30 reclami punti 1 da 16 a 30 Punti 5 da 11 a 15 Punti 8 meno di 10 Punti 15	15

Tot. 20

Il Nucleo di Valutazione  
F.to Dott. Sandro Addona  
F.to Dott. Emilio Petrucci

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2021

STRUTTURA ORGANIZZATIVA: **AREA TECNICO MANUTENTIVA**

Fattori di valutazione	indicatori	indicatori	Punteggio: max 30 punti (15 per ogni fattore)	Punteggio attribuito
Contributo al miglioramento dell'organizzazione	Tempi di rilascio di certificati di destinazione urbanistica ecc. di evasione delle pratiche edilizie (Permessi, Cila ecc.)	Tempo di rilascio	dopo 30gg punti 1 da 16 a 30 gg. Punti 5 da 11 a 15 gg. Punti 8 entro 10gg punti 15	5
Qualità delle prestazioni	Risoluzione di problematiche inerenti specifiche esigenze rappresentate dall'utenza sia esterna che interna	Tempo di definizione	dopo 30gg punti 1 da 16 a 30 gg. Punti 5 da 11 a 15 gg. Punti 8 entro 10gg punti 15	15

Tot. 20

Il Nucleo di Valutazione  
F.to Dott. Sandro Addona  
F.to Dott. Emilio Petrucci

PERFORMANCE INDIVIDUALE	AMBITO DI VALUTAZIONE	TOTALE MAX PUNTI 70		PUNTI ATTRIBUIBILI	Punti attribuiti
	ORGANIZZAZIONE E COMPORTAMENTO	MAX PUNTI 20	CAPACITA' RELAZIONALE INTERNA con personale dell'area	6	6
			CAPACITA' RELAZIONALE INTERNA con altre P.O.	7	7
			SOLVING PROBLEM	7	7
	RAPPORTI CON L'UTENZA	MAX PUNTI 10	GRADO DI SODDISFACIMENTO DELL'UTENZA	5	5
			PRONTEZZA E CHIAREZZA	5	5
	COMPETENZA	MAX PUNTI 20	COMPETENZA GIURIDICA/LEGISLATIVA	7	7
			COMPETENZA TECNICA	7	7
			COMPETENZA GESTIONALE	6	6
	RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI	MAX PUNTI 20		20	17

Totale punti performance individuale

67

**Performance organizzativa p. 20**

**Totale Valutazione p. 87**

**I componenti del nucleo**

Il Nucleo di Valutazione  
 F.to Dott. Sandro Addona  
 F.to Dott. Emilio Petrucci

Scheda matricola n. 3 settore amministrativo

PERFORMANCE INDIVIDUALE	AMBITO DI VALUTAZIONE	TOTALE MAX PUNTI 70		PUNTI ATTRIBIBILI	Punti attribuiti
	ORGANIZZAZIONE E COMPORTAMENTO	MAX PUNTI 20	CAPACITA' RELAZIONALE INTERNA con personale dell'area	6	6
			CAPACITA' RELAZIONALE INTERNA con altre P.O.	7	7
			SOLVING PROBLEM	7	7
	RAPPORTI CON L'UTENZA	MAX PUNTI 10	GRADO DI SODDISFACIMENTO DELL'UTENZA	5	5
			PRONTEZZA E CHIAREZZA	5	5
	COMPETENZA	MAX PUNTI 20	COMPETENZA GIURIDICA/LEGISLATIVA	7	7
			COMPETENZA TECNICA	7	7
			COMPETENZA GESTIONALE	6	6
	RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI	MAX PUNTI 20			13

Totale punteggio performance individuale

**63**

Performance organizzativa p.30

**Totale Valutazione p. 93**

Il Nucleo di Valutazione  
F.to Dott. Sandro Addona  
F.to Dott. Emilio Petrucci

Scheda finale 2021 matricola n.3 area finanziaria

PERFORMANCE INDIVIDUALE	AMBITO DI VALUTAZIONE	TOTALE MAX PUNTI 70		PUNTI ATTRIBUIBILI	Punti attribuiti
	PERFORMANCE INDIVIDUALE	ORGANIZZAZIONE E COMPORTAMENTO	MAX PUNTI 20	CAPACITA' RELAZIONALE INTERNA con personale dell'area	6
CAPACITA' RELAZIONALE INTERNA con altre P.O.				7	7
SOLVING PROBLEM				7	7
RAPPORTI CON L'UTENZA		MAX PUNTI 10	GRADO DI SODDISFACIMENTO DELL'UTENZA	5	5
			PRONTEZZA E CHIAREZZA	5	5
COMPETENZA		MAX PUNTI 20	COMPETENZA GIURIDICA/LEGISLATIVA	7	7
			COMPETENZA TECNICA	7	7
			COMPETENZA GESTIONALE	6	6
RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI		MAX PUNTI 20		20	18

Totale punteggio performance individuale 68

**Performance organizzativa media per le due aree 25**

**Totale Valutazione 2021 93**

Il Nucleo di Valutazione  
 F.to Dott. Sandro Addona  
 F.to Dott. Emilio Petrucci

## **VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE – ANNO 2020**

Come detto nel capitolo introduttivo, la Relazione sulla Performance dovrà essere sottoposta all'esame del Nucleo di Valutazione ai fini della validazione.

Con quest'atto l'O.I.V. o il Nucleo di Valutazione ne attesta l'attendibilità, la comprensibilità, la completezza dei dati e delle informazioni e la correttezza nell'applicazione dei sistemi di valutazione rispetto alle disposizioni di legge, che prevedono la distribuzione del personale su più fasce di valutazione, a cui devono corrispondere premi differenti, in modo che vengano premiati i lavoratori più meritevoli.

La validazione della Relazione sulla Performance, così come previsto dal D.Lgs. 150/2009, è condizione indispensabile per procedere all'erogazione del premio di risultato a dipendenti e alle P.O..

Il premio di risultato viene erogato sulla base della valutazione della performance organizzativa ed individuale, mediante l'applicazione delle metodologie di valutazione riferite a dipendenti e alle P.O. precedentemente concordate con le rappresentanze sindacali.

Queste metodologie prendono in considerazione i comportamenti organizzativi espressi durante il periodo considerato e gli obiettivi raggiunti dalla struttura di appartenenza sia in relazione al piano della performance approvato dalla Giunta comunale che dal PEG ad esso allegato..

In riferimento all'anno 2021, si è concluso il processo di valutazione dei dipendenti da parte delle P.O. e delle posizioni organizzative da parte del Nucleo di Valutazione i cui risultati, in sintesi, sono riportati nel paragrafo precedente (nelle schede allegate).

### **Valutazione performance dei dipendenti**

La valutazione relativa alla performance del 2021 ha interessato un totale di 9 dipendenti (compreso le P.O.) di cui 1 ex art. 110 D. lgs. 267/2000;

I dati del risultato della valutazione sono visibili sulle schede allegate.

La valutazione ha interessato 5 donne e 4 uomini, con una media del 50% tra i dipendenti maschi e femmine.

Il Segretario comunale  
Maria Stella Zappitelli