

COMUNE DI FERRAZZANO

**RELAZIONE SULLO STATO DI ATTUAZIONE  
DEL PIANO DELLE PERFORMANCE  
RELATIVO ALL'ANNO 2018**

## 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 2018 ha approvato, con atto di Giunta Comunale n. 64 del 20/06/2018 il proprio Piano delle Performance e, con delibera di G.C. n. 52 del 24/05/2018 ha approvato il Piano delle risorse e degli Obiettivi 2018..

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 2018, . 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 prevista per il mese di aprile 2019, la descrizione analitica dei risultati economico - finanziari e dei programmi dell'Amministrazione Comunale conseguiti nel 2018.

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 2017 (*penultimo anno precedente*) n. **2.182** di cui:

maschi n. **1.089**

femmine n. **1.093**

di cui:

in età prescolare (0/5 anni) n. **169**

in età scuola obbligo (7/16 anni) n. **179**

in forza lavoro 1° occupazione (17/29 anni) n. **339**

in età adulta (30/65 anni) n. **1.125**

oltre 65 anni n. **370**

Nati nell'anno n. **18**

Deceduti nell'anno n. 16

Saldo naturale: +/2

Immigrati nell'anno n. **62**

Emigrati nell'anno n. **60**

Saldo migratorio: +/2 **0**

Saldo complessivo (naturale + migratorio): +4

Popolazione massima insediabile come da strumento urbanistico vigente n. **2.300** abitanti

## 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 31-12-2018 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 2018, l'Ente risulta strutturato in :

area amministrativa accorpata all'area finanziaria

area finanziaria – amministrativa P.O. categ. D6

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

area vigilanza Agente di P.M. categ. C4

## Personale in servizio al 31/12/2018

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 in convenzione con il Comune di Mirabello Sannitico), come risulta dal seguente prospetto .:

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
C	C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1	100%	0	FINANZIARIA - AMMINISTRATIVA	1
D	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	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	AGENTE POLIZIA LOCALE	2	100%	1	VIGILANZA (da aggregare ad altra area)	1
B	B5	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	1	50%	1	FINANZIARIA-AMMINISTRATIVA	0
B	B4	COLLABORATORE TECNICO	1	100%	1	TECNICO MANUTENTIVA	0
B	B7	ESECUTORE OPERATIVO	1	100%	1	TECNICO MANUTENTIVA	0
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 i di Autonomia

- Autonomia finanziaria =  $\frac{\text{Entrate tributarie} + \text{extratributarie}}{\text{Entrate correnti}}$

$$\frac{1.130.437,33+372.304,38}{2.129.263,83} = \frac{1.502.741,71}{2.129.263,83} = 0,70\%$$

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

- Autonomia impositiva =  $\frac{\text{Entrate tributarie}}{\text{Entrate correnti}}$

$$\frac{1.130.437,33}{2.129.263,83} = 0,53\%$$

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

- Dipendenza =  $\frac{\text{Contributi e trasferimenti}}{\text{Entrate correnti}}$

$$\frac{626.522,18}{2.129.263,83} = 0,29\%$$

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

- Dipendenza erariale =  $\frac{\text{Trasferimenti correnti dallo Stato}}{\text{Entrate correnti}}$

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

### Indicatori di Pressione

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

$$\frac{1.502.741,71}{3.316} = 453,17$$

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 =  $\frac{\text{Entrate tributarie}}{\text{Popolazione}}$

$$\frac{1.130.437,33}{3.316} = 340,90$$

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

### Trasferimenti statali pro-capite

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

$$\frac{626.522,18}{3.316} = 188,93$$

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

### Indicatori di Spesa

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

$$\frac{423.417,82 + 75.852,23}{2.129.263,83} = \frac{499.270,05}{2.129.263,83} = 0,234$$

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

$$\frac{1.757.451,33}{3.316} = 529,99$$

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

$$\frac{1.130.437,33 + 372.304,38}{1.757.451,33} = \frac{1.505.741,71}{1.757.451,33} = 0,86$$

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 =  $\frac{\text{Debito residuo da mutui e prestiti obbligazionari}}{\text{Popolazione}}$

$$\frac{293.702,31}{3316} = 88,57$$

**AREE STRATEGICHE MONITORAGGIO DEGLI OBIETTIVI E RISULTATI RAGGIUNTI AL 31/12/2018.**

SI ALOLEGANO DI SEGUITO TUTTE LE RELAZIONI DELLE VALUTAZIONI EFFETTUATE DALLE P.O. PER IL PERSONALE DI CIASCUNA AREA DI APPARTENENZA ED IL VERBALE DI VALUTAZIONE DELLE P.O. EFFETTUATA DAL NUCLEO:

**PROGETTO OBIETTIVO 2018 RELAZIONE**

Il sottoscritto Responsabile dell'area amministrativa visto il piano della performance per l'anno 2018 approvato dalla giunta comunale con delibera n.64 del 20/06/2018 nel quale sono stati definiti gli obiettivi per ciascuna area;

Viste le schede di cui al piano della performance ai fini della valutazione come di seguito riportate:

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

**PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2018**

**STRUTTURA ORGANIZZATIVA : AREA AMMINISTRATIVA**

Fattori di valutazione	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 medio: dopo 30gg punti 1 da 16 a 30 gg. Punti 3 da 11 a 15 gg. Punti 4 entro 10gg punti 7
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 medio: dopo 30gg punti 1 da 16 a 30 gg. Punti 3 da 11 a 15 gg. Punti 4 entro 10gg punti 7

All'obiettivo n. 1 si attribuiscono punti 7

All'obiettivo 2 si attribuiscono punti 7

### CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI AL PERSONALE

l'incentivo che dovrà essere ripartito tra il personale che partecipa al raggiungimento degli obiettivi viene definito in sede di contrattazione decentrata.

I valori finali della performance individuale saranno normalizzati al 70%.

PUNTEGGIO ATTRIBUITO	PERCENTUALE DI RIPARTIZIONE DELL'INCENTIVO
DA 0 A 10	0%
DA 11 A 40	30%
DA 41 A 60	60%
DA 61 A 80	80%
DA 81 A 100	100%

### 7.3 CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI ALLE P.O.

PUNTEGGIO ATTRIBUITO	PERCENTUALE DI RIPARTIZIONE DELL'INCENTIVO
DA 0 A 10	0%
DA 11 A 40	30%
DA 41 A 60	60%
DA 61 A 80	80%
DA 81 A 100	100%

## OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE

(il valore della performance individuale è pari a 70)

### AREA AMMINISTRATIVA

#### OBIETTIVO STRATEGICO: Agenda digitale

Obiettivo operativo	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020	indicatore
1Aumento 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 2018/2020 report entro il 31/12/2018
2Amministrazione trasparente aggiornamento delle informazioni come da previsioni del PTPCT	x	x	x	Effettuazione degli aggiornamenti nei tempi previsti dal PTPCT
3Completamento del trasferimento della	x			Il progetto iniziato nel 2017 va completato Attivazione collegamenti Effettuazione



<b>banca dati anagrafica all'ANPR. Il progetto promosso dal Ministero dell'Interno, prevede il trasferimento delle banche dati anagrafiche comunali in una unica banca dati nazionale</b>				<b>bonifiche Trasferimento dati nei tempi previsti dal Ministero (al momento 31/12/2018)</b>
<b>4Gestione sito web con particolare riferimento alla sezione "Amministrazione trasparente"</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>Inserimento dati per il tramite di Alicomunimolisani, per il costante aggiornamento del sito ufficiale del Comune</b>
<b>5 Attuazione nell'ambito del proprio settore dell'adeguamento al Regolamento europeo sul trattamento dei dati personali "GDPR" General Data Protection Regulation"</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>Nell'ambito dell'area dovrà essere data attuazione al Regolamento europeo per la tutela dei dati personali delle utenze, ponendo in essere gli adempimenti e le prescrizioni come disciplinato nel regolamento comunale e relativa modulistica</b>

Alla valutazione dell'obiettivo n. 1 Si attribuiscono i seguenti punteggi :

	TOTALE MAX PUNTI 100		PUNTI ATTRIBUITI
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI SPECIFICI	MAX PUNTI 50		40
RAPPORTI CON L'UTENZA ESTERNA	MAX PUNTI 20	GRADO DI SODDISFACIMENTO DELL'UTENZA	20
		PRONTEZZA E CHIAREZZA	
COMPETENZE PROFESSIONALI DIMOSTRATE	MAX PUNTI 20	COMPORTAMENTO	
		MODALITA' ESECUTIVE CON CUI SI E' RESA LA PRESTAZIONE LAVORATIVA NELL'ARCO TEMPORALE OGGETTO DI VALUTAZIONE	20
GRADO DI PARTECIPAZIONE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI	MAX PUNTI 10	CONTRIBUTO PERSONALE OFFERTO DA CIASCUN DIPENDENTE PER RAGGIUNGERE L'OBIETTIVO	10

Totale punteggio attribuito 90

Alla valutazione dell'obiettivo n. 2 Si attribuiscono i seguenti punteggi :

	TOTALE MAX PUNTI 100		PUNTI ATTRIBUITI
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI SPECIFICI	MAX PUNTI 50		40
RAPPORTI CON L'UTENZA ESTERNA	MAX PUNTI 20	GRADO DI SODDISFACIMENTO DELL'UTENZA	20
		PRONTEZZA E CHIAREZZA	
COMPETENZE PROFESSIONALI DIMOSTRATE	MAX PUNTI 20	COMPORAMENTO	20
		MODALITA' ESECUTIVE CON CUI SI E' RESA LA PRESTAZIONE LAVORATIVA NELL'ARCO TEMPORALE OGGETTO DI VALUTAZIONE	
GRADO DI PARTECIPAZIONE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI	MAX PUNTI 10	CONTRIBUTO PERSONALE OFFERTO DA CIASCUN DIPENDENTE PER RAGGIUNGERE L'OBIETTIVO	10

Totale punteggio attribuito 90

Alla valutazione dell'obiettivo n. 3 Si attribuiscono i seguenti punteggi :

	TOTALE MAX PUNTI 100		PUNTI ATTRIBUITI
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI SPECIFICI	MAX PUNTI 50		40
RAPPORTI CON L'UTENZA ESTERNA	MAX PUNTI 20	GRADO DI SODDISFACIMENTO DELL'UTENZA	20
		PRONTEZZA E CHIAREZZA	
COMPETENZE PROFESSIONALI DIMOSTRATE	MAX PUNTI 20	COMPORAMENTO	20
		MODALITA' ESECUTIVE CON CUI SI E' RESA LA PRESTAZIONE LAVORATIVA NELL'ARCO TEMPORALE OGGETTO DI VALUTAZIONE	

GRADO DI PARTECIPAZIONE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI	MAX PUNTI 10	CONTRIBUTO PERSONALE OFFERTO DA CIASCUN DIPENDENTE PER RAGGIUNGERE L'OBIETTIVO	10
---	--------------	--	----

Totale punteggio attribuito n. 90

Alla valutazione dell'obiettivo n. 4 Si attribuiscono i seguenti punteggi :

	TOTALE MAX PUNTI 100		PUNTI ATTRIBUITI
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI SPECIFICI	MAX PUNTI 50		50
RAPPORTI CON L'UTENZA ESTERNA	MAX PUNTI 20	GRADO DI SODDISFACIMENTO DELL'UTENZA	20
		PRONTEZZA E CHIAREZZA	
COMPETENZE PROFESSIONALI DIMOSTRATE	MAX PUNTI 20	COMPORTEMENTO	
		MODALITA' ESECUTIVE CON CUI SI E' RESA LA PRESTAZIONE LAVORATIVA NELL'ARCO TEMPORALE OGGETTO DI VALUTAZIONE	20
GRADO DI PARTECIPAZIONE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI	MAX PUNTI 10	CONTRIBUTO PERSONALE OFFERTO DA CIASCUN DIPENDENTE PER RAGGIUNGERE L'OBIETTIVO	10

Totale punteggio attribuito 100

Alla valutazione dell'obiettivo n. 5 Si attribuiscono i seguenti punteggi :

	TOTALE MAX PUNTI 100		PUNTI ATTRIBUITI
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI SPECIFICI	MAX PUNTI 50		30
RAPPORTI CON L'UTENZA ESTERNA	MAX PUNTI 20	GRADO DI SODDISFACIMENTO DELL'UTENZA	20
		PRONTEZZA E CHIAREZZA	
COMPETENZE PROFESSIONALI DIMOSTRATE	MAX PUNTI 20	COMPORTEMENTO	
		MODALITA' ESECUTIVE CON CUI SI E' RESA LA PRESTAZIONE LAVORATIVA NELL'ARCO TEMPORALE OGGETTO DI VALUTAZIONE	20

GRADO DI PARTECIPAZIONE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI	DI AL	MAX PUNTI 10	CONTRIBUTO PERSONALE OFFERTO DA CIASCUN DIPENDENTE PER RAGGIUNGERE L'OBIETTIVO	10
---	-------	--------------	--	----

Totale punteggio attribuito 80

Media dei punteggi : 90

## PROGETTO OBIETTIVO 2018 RELAZIONE

Il sottoscritto Responsabile dell'area finanziaria visto il piano della performance per l'anno 2018 approvato dalla giunta comunale con delibera n. 64 del 20/06/2018 nel quale sono stati definiti gli obiettivi per ciascuna area;

Viste le schede di cui al piano della performance ai fini della valutazione come di seguito riportate:

### **OBIETTIVI PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (il valore della performance organizzativa è pari a 30)**

#### **SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE**

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2018

STRUTTURA ORGANIZZATIVA : **AREA FINANZIARIA**

Fattori di valutazione	indicatori	Punteggio: max 30 punti (15 per ogni fattore)
Contributo al miglioramento dell'organizzazione	Tempi di pagamento delle fatture	Tempo medio: dopo 30gg punti 1 da 16 a 30 gg. Punti 3 da 11 a 15 gg. Punti 4 entro 10gg punti 7
Qualità delle prestazioni erogate	Reclami definiti	Tempo medio di definizione oltre 30 gg.reclami punti 1 da 16 a 30 Punti 3 da 11 a 15 Punti 4 meno di 10 Punti 7

All'obiettivo 1 si attribuiscono punti 3

All'obiettivo 2 si attribuiscono punti 4

**CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI AL PERSONALE**

l'incentivo che dovrà essere ripartito tra il personale che partecipa al raggiungimento degli obiettivi viene definito in sede di contrattazione decentrata.

I valori finali della performance individuale saranno normalizzati al 70%.

<b>PUNTEGGIO ATTRIBUITO</b>	<b>PERCENTUALE DI RIPARTIZIONE DELL'INCENTIVO</b>
DA 0 A 10	0%
DA 11 A 40	30%
DA 41 A 60	60%
DA 61 A 80	80%
DA 81 A 100	100%

**7.3 CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI ALLE P.O.**

<b>PUNTEGGIO ATTRIBUITO</b>	<b>PERCENTUALE DI RIPARTIZIONE DELL'INCENTIVO</b>
DA 0 A 10	0%
DA 11 A 40	30%
DA 41 A 60	60%
DA 61 A 80	80%
DA 81 A 100	100%

**OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE  
AREA FINANZIARIA – TRIBUTI- ECONOMATO**

**OBIETTIVO STRATEGICO servizio finanziario: armonizzazione dei sistemi contabili conto consolidato**

<b>Obiettivo operativo</b>	<b>Anno 2018</b>	<b>Anno 2019</b>	<b>Anno 2020</b>	<b>indicatore</b>
1Aumento 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 2018/2020 report entro il 31/12/2018
2Amministrazione trasparente aggiornamento delle	x	x	x	Effettuazione degli aggiornamenti nei tempi previsti dal PTPCT

<b>informazioni come da previsioni del PTPCT</b>				
<b>3Conto consolidato</b>	<b>x</b>			<b>Rivalutazione del patrimonio comunale finalizzato al conto consolidato – e adempimenti connessi</b>
<b>4Attuazione nell’ambito del proprio settore dell’adeguamento al Regolamento europeo sul trattamento dei dati personali “GDPR” General Data Protection Regulation”</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>Nell’ambito dell’area dovrà essere data attuazione al Regolamento europeo per la tutela dei dati personali delle utenze, ponendo in essere gli adempimenti e le prescrizioni come disciplinato nel regolamento comunale e relativa modulistica</b>

Si attribuiscono i seguenti punteggi :  
alla valutazione dell’obiettivo 1 si attribuiscono i seguenti punteggi:

	TOTALE MAX PUNTI 100		PUNTI ATTRIBUITI
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI SPECIFICI	MAX PUNTI 50		40
RAPPORTI CON L’UTENZA ESTERNA	MAX PUNTI 20	GRADO DI SODDISFACIMENTO DELL’UTENZA	20
		PRONTEZZA E CHIAREZZA	
COMPETENZE PROFESSIONALI DIMOSTRATE	MAX PUNTI 20	COMPORTAMENTO	
		MODALITA’ ESECUTIVE CON CUI SI E’ RESA LA PRESTAZIONE LAVORATIVA NELL’ARCO TEMPORALE OGGETTO DI VALUTAZIONE	20
GRADO DI PARTECIPAZIONE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI	MAX PUNTI 10	CONTRIBUTO PERSONALE OFFERTO DA CIASCUN DIPENDENTE PER RAGGIUNGERE L’OBIETTIVO	10

Totale punteggio attribuito 90  
alla valutazione dell’obiettivo 2 si attribuiscono i seguenti punteggi:

	TOTALE MAX PUNTI 100		PUNTI ATTRIBUITI
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI SPECIFICI	MAX PUNTI 50		40
RAPPORTI CON L’UTENZA ESTERNA	MAX PUNTI 20	GRADO DI SODDISFACIMENTO DELL’UTENZA	20
		PRONTEZZA E CHIAREZZA	
COMPETENZE	MAX PUNTI 20	COMPORTAMENTO	

PROFESSIONALI DIMOSTRATE		MODALITA' ESECUTIVE CON CUI SI E' RESA LA PRESTAZIONE LAVORATIVA NELL'ARCO TEMPORALE OGGETTO DI VALUTAZIONE	20
GRADO DI PARTECIPAZIONE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI	MAX PUNTI 10	CONTRIBUTO PERSONALE OFFERTO DA CIASCUN DIPENDENTE PER RAGGIUNGERE L'OBIETTIVO	10

Totale punteggio attribuito 90

alla valutazione dell'obiettivo 3 si attribuiscono i seguenti punteggi:

	TOTALE MAX PUNTI 100		PUNTI ATTRIBUITI
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI SPECIFICI	MAX PUNTI 50		40
RAPPORTI CON L'UTENZA ESTERNA	MAX PUNTI 20	GRADO DI SODDISFACIMENTO DELL'UTENZA	20
		PRONTEZZA E CHIAREZZA	
COMPETENZE PROFESSIONALI DIMOSTRATE	MAX PUNTI 20	COMPORAMENTO	
		MODALITA' ESECUTIVE CON CUI SI E' RESA LA PRESTAZIONE LAVORATIVA NELL'ARCO TEMPORALE OGGETTO DI VALUTAZIONE	20
GRADO DI PARTECIPAZIONE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI	MAX PUNTI 10	CONTRIBUTO PERSONALE OFFERTO DA CIASCUN DIPENDENTE PER RAGGIUNGERE L'OBIETTIVO	10

Totale punteggio attribuito 90

alla valutazione dell'obiettivo 4 si attribuiscono i seguenti punteggi:

	TOTALE MAX PUNTI 100		PUNTI ATTRIBUITI
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI SPECIFICI	MAX PUNTI 50		30
RAPPORTI CON L'UTENZA ESTERNA	MAX PUNTI 20	GRADO DI SODDISFACIMENTO DELL'UTENZA	20
		PRONTEZZA E CHIAREZZA	
COMPETENZE	MAX PUNTI 20	COMPORAMENTO	

PROFESSIONALI DIMOSTRATE		MODALITA' ESECUTIVE CON CUI SI E' RESA LA PRESTAZIONE LAVORATIVA NELL'ARCO TEMPORALE OGGETTO DI VALUTAZIONE	20
GRADO DI PARTECIPAZIONE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI	MAX PUNTI 10	CONTRIBUTO PERSONALE OFFERTO DA CIASCUN DIPENDENTE PER RAGGIUNGERE L'OBIETTIVO	10

Totale punteggio attribuito 80

totale media punteggi

: 87,5

**OBIETTIVO STRATEGICO SERVIZIO TRIBUTI: Recupero dei tributi attraverso la lotta all'evasione**

Obiettivo operativo	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020	indicatore
<b>1</b> 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 2018/2020 report entro il 31/12/2018
<b>2</b> Amministrazione trasparente aggiornamento delle informazioni come da previsioni del PTPCT	x	x	x	Effettuazione degli aggiornamenti nei tempi previsti dal PTPCT
<b>3</b> Controlli ICI-IMU-TASI-TARI – ACQUA – TOSAP	x			Recupero delle somme complessive conteggiate come importi degli avvisi emessi; completare gli accertamenti dei tributi comunali con priorità per quelli vicini alla prescrizione
<b>4</b> Recupero coattivo dei tributi				Attivazione procedure per il recupero coattivo tramite Agenzia delle Entrate Riscossioni a cui il Comune ha aderito
<b>5</b> Attuazione nell'ambito del proprio settore dell'adeguamento al Regolamento europeo sul trattamento dei dati personali "GDPR" General Data Protection Regulation"	x	x	x	Nell'ambito dell'area dovrà essere data attuazione al Regolamento europeo per la tutela dei dati personali delle utenze, ponendo in essere gli adempimenti e le prescrizioni come disciplinato nel regolamento comunale e relativa modulistica



### VALUTAZIONE DELL'OBIETTIVO STRATEGICO SERVIZIO TRIBUTI: Recupero dei tributi attraverso la lotta all'evasione

alla valutazione dell'obiettivo 1 si attribuiscono i seguenti punteggi:

	TOTALE MAX PUNTI 100		PUNTI ATTRIBUITI
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI SPECIFICI	MAX PUNTI 50		40
RAPPORTI CON L'UTENZA ESTERNA	MAX PUNTI 20	GRADO DI SODDISFACIMENTO DELL'UTENZA	20
		PRONTEZZA E CHIAREZZA	
COMPETENZE PROFESSIONALI DIMOSTRATE	MAX PUNTI 20	COMPORTEMENTO	
		MODALITA' ESECUTIVE CON CUI SI E' RESA LA PRESTAZIONE LAVORATIVA NELL'ARCO TEMPORALE OGGETTO DI VALUTAZIONE	20
GRADO DI PARTECIPAZIONE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI	MAX PUNTI 10	CONTRIBUTO PERSONALE OFFERTO DA CIASCUN DIPENDENTE PER RAGGIUNGERE L'OBIETTIVO	10

Totale punteggio attribuito 90

alla valutazione dell'obiettivo 2 si attribuiscono i seguenti punteggi:

	TOTALE MAX PUNTI 100		PUNTI ATTRIBUITI
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI SPECIFICI	MAX PUNTI 50		40

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

Totale punteggio attribuito 90

alla valutazione dell'obiettivo 3 si attribuiscono i seguenti punteggi:

	TOTALE MAX PUNTI 100		PUNTI ATTRIBUITI
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI SPECIFICI	MAX PUNTI 50		50
RAPPORTI CON L'UTENZA ESTERNA	MAX PUNTI 20	GRADO DI SODDISFACIMENTO DELL'UTENZA	20
		PRONTEZZA E CHIAREZZA	
COMPETENZE PROFESSIONALI DIMOSTRATE	MAX PUNTI 20	COMPORAMENTO	20
		MODALITA' ESECUTIVE CON CUI SI E' RESA LA PRESTAZIONE LAVORATIVA NELL'ARCO TEMPORALE OGGETTO DI VALUTAZIONE	
GRADO DI PARTECIPAZIONE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI	MAX PUNTI 10	CONTRIBUTO PERSONALE OFFERTO DA CIASCUN DIPENDENTE PER RAGGIUNGERE L'OBIETTIVO	10

Totale punteggio attribuito 100

alla valutazione dell'obiettivo 4 si attribuiscono i seguenti punteggi:

	TOTALE MAX PUNTI 100		PUNTI ATTRIBUITI
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI SPECIFICI	MAX PUNTI 50		50
RAPPORTI CON L'UTENZA ESTERNA	MAX PUNTI 20	GRADO DI SODDISFACIMENTO DELL'UTENZA	20

		PRONTEZZA E CHIAREZZA	
COMPETENZE PROFESSIONALI DIMOSTRATE	MAX PUNTI 20	COMPORAMENTO	
		MODALITA' ESECUTIVE CON CUI SI E' RESA LA PRESTAZIONE LAVORATIVA NELL'ARCO TEMPORALE OGGETTO DI VALUTAZIONE	20
GRADO DI PARTECIPAZIONE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI	MAX PUNTI 10	CONTRIBUTO PERSONALE OFFERTO DA CIASCUN DIPENDENTE PER RAGGIUNGERE L'OBIETTIVO	10

Totale punteggio attribuito 100

alla valutazione dell'obiettivo 5 si attribuiscono i seguenti punteggi:

	TOTALE MAX PUNTI 100		PUNTI ATTRIBUITI
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI SPECIFICI	MAX PUNTI 50		30
RAPPORTI CON L'UTENZA ESTERNA	MAX PUNTI 20	GRADO DI SODDISFACIMENTO DELL'UTENZA	20
		PRONTEZZA E CHIAREZZA	
COMPETENZE PROFESSIONALI DIMOSTRATE	MAX PUNTI 20	COMPORAMENTO	
		MODALITA' ESECUTIVE CON CUI SI E' RESA LA PRESTAZIONE LAVORATIVA NELL'ARCO TEMPORALE OGGETTO DI VALUTAZIONE	20
GRADO DI PARTECIPAZIONE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI	MAX PUNTI 10	CONTRIBUTO PERSONALE OFFERTO DA CIASCUN DIPENDENTE PER RAGGIUNGERE L'OBIETTIVO	10

Totale punteggio attribuito 80

**Totale media dei punteggi attribuiti: 92,00**

## PROGETTO OBIETTIVO 2018 RELAZIONE

Il sottoscritto Responsabile dell'area tecnica visto il piano della performance per l'anno 2018 approvato dalla giunta comunale con delibera n. 64 del 20/06/2018 nel quale sono stati definiti gli obiettivi per ciascuna area;

Viste le schede di cui al piano della performance ai fini della valutazione come di seguito riportate:

### PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2018

#### STRUTTURA ORGANIZZATIVA : **AREA TECNICO MANUTENTIVA**

Fattori di valutazione	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 medio: dopo 30gg punti 1 da 16 a 30 gg. Punti 3 da 11 a 15 gg. Punti 4 entro 10gg punti 7
Qualità delle prestazioni	Risoluzione di problematiche inerenti specifiche esigenze rappresentate dall'utenza sia esterna che interna	Tempo medio: dopo 30gg punti 1 da 16 a 30 gg. Punti 3 da 11 a 15 gg. Punti 4 entro 10gg punti 7

all'obiettivo n. 1 si attribuiscono punti 7

all'obiettivo n. 2 si attribuiscono punti 3

### CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI AL PERSONALE

**l'incentivo che dovrà essere ripartito tra il personale che partecipa al raggiungimento degli obiettivi viene definito in sede di contrattazione decentrata.**

**I valori finali della performance individuale saranno normalizzati al 70%.**

<b>PUNTEGGIO ATTRIBUITO</b>	<b>PERCENTUALE DI RIPARTIZIONE DELL'INCENTIVO</b>
<b>DA 0 A 10</b>	<b>0%</b>
<b>DA 11 A 40</b>	<b>30%</b>
<b>DA 41 A 60</b>	<b>60%</b>
<b>DA 61 A 80</b>	<b>80%</b>
<b>DA 81 A 100</b>	<b>100%</b>

### 7.3 CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI ALLE P.O.

<b>PUNTEGGIO ATTRIBUITO</b>	<b>PERCENTUALE DI RIPARTIZIONE DELL'INCENTIVO</b>
<b>DA 0 A 10</b>	<b>0%</b>
<b>DA 11 A 40</b>	<b>30%</b>
<b>DA 41 A 60</b>	<b>60%</b>
<b>DA 61 A 80</b>	<b>80%</b>
<b>DA 81 A 100</b>	<b>100%</b>

### OBBIETTIVO STRATEGICO: DIGITALIZZAZIONE PRATICHE EDILIZIE GESTIONE SERVIZI CIMITERIALI

<b>Obiettivo operativo</b>	<b>Anno 2018</b>	<b>Anno 2019</b>	<b>Anno 2020</b>	<b>indicatore</b>
<b>1Aumento 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 2018/2020 report entro il 31/12/2018</b>
<b>2Amministrazione trasparente aggiornamento delle informazioni come da previsioni del PTPCT</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>Effettuazione degli aggiornamenti nei tempi previsti dal PTPCT</b>
<b>3 Gestione diretta del servizio di illuminazione votiva</b>	<b>x</b>			<b>servizi cimiteriali: emissione della bollettazione annuale</b>
<b>4Digitalizzazione pratiche edilizie</b>	<b>x</b>	<b>x</b>		<b>Digitalizzazione di concessioni edilizie, permessi di costruire, attività edilizia (DIA –</b>

				<b>CILA – SCIA ecc.)periodo 2009/2005</b>
<b>5Rilievi consumi idrici – controllo contatori, prelievi abusivi ecc.</b>				<b>Georeferenziazione, rilevazione fotografica dei contatori formazione per l'utilizzo del sistema SIMCA per la telelettura e telecontrollo delle reti idriche. Spargimento sale stagione invernale</b>
<b>6Attuazione nell'ambito del proprio settore dell'adeguamento al Regolamento europeo sul trattamento dei dati personali "GDPR"</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>Nell'ambito dell'area dovrà essere data attuazione al Regolamento europeo per la tutela dei dati personali delle utenze, ponendo in essere gli adempimenti e le prescrizioni come disciplinato nel regolamento comunale e relativa modulistica</b>

Alla valutazione dell'obiettivo n. 1 Si attribuiscono i seguenti punteggi :

	TOTALE MAX PUNTI 100		PUNTI ATTRIBUITI
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI SPECIFICI	MAX PUNTI 50		40
RAPPORTI CON L'UTENZA ESTERNA	MAX PUNTI 20	GRADO DI SODDISFACIMENTO DELL'UTENZA	20
		PRONTEZZA E CHIAREZZA	
COMPETENZE PROFESSIONALI DIMOSTRATE	MAX PUNTI 20	COMPORAMENTO	
		MODALITA' ESECUTIVE CON CUI SI E' RESA LA PRESTAZIONE LAVORATIVA NELL'ARCO TEMPORALE OGGETTO DI VALUTAZIONE	20
GRADO DI PARTECIPAZIONE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI	MAX PUNTI 10	CONTRIBUTO PERSONALE OFFERTO DA CIASCUN DIPENDENTE PER RAGGIUNGERE L'OBIETTIVO	10

Totale punteggio attribuito 90

Alla valutazione dell'obiettivo n. 2 Si attribuiscono i seguenti punteggi :

	TOTALE MAX PUNTI 100		PUNTI ATTRIBUITI
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI SPECIFICI	MAX PUNTI 50		40
RAPPORTI CON L'UTENZA ESTERNA	MAX PUNTI 20	GRADO DI SODDISFACIMENTO DELL'UTENZA	20
		PRONTEZZA E CHIAREZZA	
COMPETENZE PROFESSIONALI DIMOSTRATE	MAX PUNTI 20	COMPORAMENTO	
		MODALITA' ESECUTIVE CON CUI SI E' RESA LA PRESTAZIONE LAVORATIVA NELL'ARCO TEMPORALE OGGETTO DI VALUTAZIONE	20

GRADO DI PARTECIPAZIONE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI	MAX PUNTI 10	CONTRIBUTO PERSONALE OFFERTO DA CIASCUN DIPENDENTE PER RAGGIUNGERE L'OBIETTIVO	10
---	--------------	--	----

Totale punteggio attribuito 90

Alla valutazione dell'obiettivo n. 3 Si attribuiscono i seguenti punteggi :

	TOTALE MAX PUNTI 100		PUNTI ATTRIBUITI
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI SPECIFICI	MAX PUNTI 50		50
RAPPORTI CON L'UTENZA ESTERNA	MAX PUNTI 20	GRADO DI SODDISFACIMENTO DELL'UTENZA	20
		PRONTEZZA E CHIAREZZA	
COMPETENZE PROFESSIONALI DIMOSTRATE	MAX PUNTI 20	COMPORAMENTO	
		MODALITA' ESECUTIVE CON CUI SI E' RESA LA PRESTAZIONE LAVORATIVA NELL'ARCO TEMPORALE OGGETTO DI VALUTAZIONE	20
GRADO DI PARTECIPAZIONE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI	MAX PUNTI 10	CONTRIBUTO PERSONALE OFFERTO DA CIASCUN DIPENDENTE PER RAGGIUNGERE L'OBIETTIVO	10

Totale punteggio attribuito 100

Alla valutazione dell'obiettivo n. 4 Si attribuiscono i seguenti punteggi :

	TOTALE MAX PUNTI 100		PUNTI ATTRIBUITI
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI SPECIFICI	MAX PUNTI 50		50
RAPPORTI CON L'UTENZA ESTERNA	MAX PUNTI 20	GRADO DI SODDISFACIMENTO DELL'UTENZA	20
		PRONTEZZA E CHIAREZZA	
COMPETENZE	MAX PUNTI 20	COMPORAMENTO	



PROFESSIONALI DIMOSTRATE		MODALITA' ESECUTIVE CON CUI SI E' RESA LA PRESTAZIONE LAVORATIVA NELL'ARCO TEMPORALE OGGETTO DI VALUTAZIONE	20
GRADO DI PARTECIPAZIONE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI	MAX PUNTI 10	CONTRIBUTO PERSONALE OFFERTO DA CIASCUN DIPENDENTE PER RAGGIUNGERE L'OBIETTIVO	10

Totale punteggio attribuito 100

Alla valutazione dell'obiettivo n.5 Si attribuiscono i seguenti punteggi :

	TOTALE MAX PUNTI 100		PUNTI ATTRIBUITI
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI SPECIFICI	MAX PUNTI 50		50
RAPPORTI CON L'UTENZA ESTERNA	MAX PUNTI 20	GRADO DI SODDISFACIMENTO DELL'UTENZA	20
		PRONTEZZA E CHIAREZZA	
COMPETENZE PROFESSIONALI DIMOSTRATE	MAX PUNTI 20	COMPORTAMENTO	
		MODALITA' ESECUTIVE CON CUI SI E' RESA LA PRESTAZIONE LAVORATIVA NELL'ARCO TEMPORALE OGGETTO DI VALUTAZIONE	20
GRADO DI PARTECIPAZIONE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI	MAX PUNTI 10	CONTRIBUTO PERSONALE OFFERTO DA CIASCUN DIPENDENTE PER RAGGIUNGERE L'OBIETTIVO	10

Totale punteggio attribuito 100

Alla valutazione dell'obiettivo n. 6 Si attribuiscono i seguenti punteggi :

	TOTALE MAX PUNTI 100		PUNTI ATTRIBUITI
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI SPECIFICI	MAX PUNTI 50		30
RAPPORTI CON L'UTENZA ESTERNA	MAX PUNTI 20	GRADO DI SODDISFACIMENTO DELL'UTENZA	20
		PRONTEZZA E CHIAREZZA	

COMPETENZE PROFESSIONALI DIMOSTRATE	MAX PUNTI 20	COMPORAMENTO	
		MODALITA' ESECUTIVE CON CUI SI E' RESA LA PRESTAZIONE LAVORATIVA NELL'ARCO TEMPORALE OGGETTO DI VALUTAZIONE	20
GRADO DI PARTECIPAZIONE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI	MAX PUNTI 10	CONTRIBUTO PERSONALE OFFERTO DA CIASCUN DIPENDENTE PER RAGGIUNGERE L'OBIETTIVO	10

Totale punteggio attribuito 80

Totale media punteggi: 93,33

## PROGETTO OBIETTIVO 2018 RELAZIONE

Il sottoscritto Sindaco Responsabile dell'area di vigilanza visto il piano della performance per l'anno 2018 approvato dalla giunta comunale con delibera n.64 del 20/06/2018 nel quale sono stati definiti gli obiettivi per ciascuna area;

Viste le schede di cui al piano della performance ai fini della valutazione come di seguito riportate:

### **OBIETTIVI PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (il valore della performance organizzativa è pari a 30)**

#### PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2018

#### PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2018

#### STRUTTURA ORGANIZZATIVA : AREA DI VIGILANZA

Fattori di valutazione	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 medio: dopo 30gg punti 1 da 16 a 30 gg. Punti 3 da 11 a 15 gg. Punti 4 entro 10gg punti 7
Qualità delle prestazioni	Risoluzione di problematiche e di specifiche esigenze rappresentate dall'utenza sia esterna che interna	Tempo medio: dopo 30gg punti 1 da 16 a 30 gg. Punti 3 da 11 a 15 gg. Punti 4 entro 10gg punti 7

all'obiettivo 1 si attribuiscono punti 7

all'obiettivo 2 si attribuiscono punti 3

### **CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI AL PERSONALE**

**l'incentivo che dovrà essere ripartito tra il personale che partecipa al raggiungimento degli obiettivi viene definito in sede di contrattazione decentrata.**

**I valori finali della performance individuale saranno normalizzati al 70%.**

<b>PUNTEGGIO ATTRIBUITO</b>	<b>PERCENTUALE DI RIPARTIZIONE DELL'INCENTIVO</b>
<b>DA 0 A 10</b>	<b>0%</b>
<b>DA 11 A 40</b>	<b>30%</b>
<b>DA 41 A 60</b>	<b>60%</b>
<b>DA 61 A 80</b>	<b>80%</b>
<b>DA 81 A 100</b>	<b>100%</b>

### **7.3 CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI ALLE P.O.**

<b>PUNTEGGIO ATTRIBUITO</b>	<b>PERCENTUALE DI RIPARTIZIONE DELL'INCENTIVO</b>
<b>DA 0 A 10</b>	<b>0%</b>
<b>DA 11 A 40</b>	<b>30%</b>
<b>DA 41 A 60</b>	<b>60%</b>
<b>DA 61 A 80</b>	<b>80%</b>
<b>DA 81 A 100</b>	<b>100%</b>

## OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE

(il valore della performance individuale è pari a 70)

**OBIETTIVO STRATEGICO: ALBO ON LINE -**

Obiettivo operativo	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020	indicatore
1 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 2018/2020 report entro il 31/12/2018
2 Amministrazione trasparente aggiornamento delle informazioni come da previsioni del PTPCT	x	x	x	Effettuazione degli aggiornamenti nei tempi previsti dal PTPCT
3 gestione pratiche di commercio	x			rapporti con il suap della camera di commercio ai fini della gestione delle attività commerciali – istruttoria pratiche di commercio
3 Gestione albo on line	x			pubblicazione di tutti gli atti e provvedimenti sull'albo pretorio on line
4 Redazione e gestione ordinanze in materia di viabilità'- gestione automezzi comunali				ordinanze, mappatura dei mezzi con relative scadenze riguardo agli adempimenti obbligatori quali polizze, bolli ecc.controllo delle schede di utilizzo dei mezzi
5 Collaborazione con ufficio tributi e notifiche relativi atti	x			Collaborazione con l'Ufficio tributi per controllo pratiche evasori , notifiche relativi atti
6 Attuazione nell'ambito del proprio settore dell'adeguamento al Regolamento europeo sul trattamento dei	x	x	x	Nell'ambito dell'area dovrà essere data attuazione al Regolamento europeo per la tutela dei dati personali delle utenze, ponendo in essere gli adempimenti e le prescrizioni come disciplinato nel regolamento comunale e relativa modulistica

<b>dati personali</b> <b>“GDPR”</b>				
--	--	--	--	--

Alla valutazione dell'obiettivo n. 1 Si attribuiscono i seguenti punteggi :

	TOTALE MAX PUNTI 100		PUNTI ATTRIBUITI
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI SPECIFICI	MAX PUNTI 50		40
RAPPORTI CON L'UTENZA ESTERNA	MAX PUNTI 20	GRADO DI SODDISFACIMENTO DELL'UTENZA	20
		PRONTEZZA E CHIAREZZA	
COMPETENZE PROFESSIONALI DIMOSTRATE	MAX PUNTI 20	COMPORAMENTO	20
		MODALITA' ESECUTIVE CON CUI SI E' RESA LA PRESTAZIONE LAVORATIVA NELL'ARCO TEMPORALE OGGETTO DI VALUTAZIONE	
GRADO DI PARTECIPAZIONE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI	MAX PUNTI 10	CONTRIBUTO PERSONALE OFFERTO DA CIASCUN DIPENDENTE PER RAGGIUNGERE L'OBIETTIVO	10

Totale punteggio attribuito 90

Alla valutazione dell'obiettivo n. 2 Si attribuiscono i seguenti punteggi :

	TOTALE MAX PUNTI 100		PUNTI ATTRIBUITI
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI SPECIFICI	MAX PUNTI 50		40
RAPPORTI CON L'UTENZA ESTERNA	MAX PUNTI 20	GRADO DI SODDISFACIMENTO DELL'UTENZA	20
		PRONTEZZA E CHIAREZZA	
COMPETENZE	MAX PUNTI 20	COMPORAMENTO	

PROFESSIONALI DIMOSTRATE		MODALITA' ESECUTIVE CON CUI SI E' RESA LA PRESTAZIONE LAVORATIVA NELL'ARCO TEMPORALE OGGETTO DI VALUTAZIONE	20
GRADO DI PARTECIPAZIONE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI	MAX PUNTI 10	CONTRIBUTO PERSONALE OFFERTO DA CIASCUN DIPENDENTE PER RAGGIUNGERE L'OBIETTIVO	10

Totale punteggio attribuito 90

Alla valutazione dell'obiettivo n. 3 Si attribuiscono i seguenti punteggi :

	TOTALE MAX PUNTI 100		PUNTI ATTRIBUITI
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI SPECIFICI	MAX PUNTI 50		50
RAPPORTI CON L'UTENZA ESTERNA	MAX PUNTI 20	GRADO DI SODDISFACIMENTO DELL'UTENZA PRONTEZZA E CHIAREZZA	20
COMPETENZE PROFESSIONALI DIMOSTRATE	MAX PUNTI 20	COMPORAMENTO	
		MODALITA' ESECUTIVE CON CUI SI E' RESA LA PRESTAZIONE LAVORATIVA NELL'ARCO TEMPORALE OGGETTO DI VALUTAZIONE	20
GRADO DI PARTECIPAZIONE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI	MAX PUNTI 10	CONTRIBUTO PERSONALE OFFERTO DA CIASCUN DIPENDENTE PER RAGGIUNGERE L'OBIETTIVO	10

Totale punteggio attribuito 100

Alla valutazione dell'obiettivo n. 4 si attribuiscono i seguenti punteggi :

	TOTALE MAX PUNTI 100		PUNTI ATTRIBUITI
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI SPECIFICI	MAX PUNTI 50		50
RAPPORTI CON L'UTENZA ESTERNA	MAX PUNTI 20	GRADO DI SODDISFACIMENTO DELL'UTENZA PRONTEZZA E CHIAREZZA	20
COMPETENZE	MAX PUNTI 20	COMPORAMENTO	

PROFESSIONALI DIMOSTRATE		MODALITA' ESECUTIVE CON CUI SI E' RESA LA PRESTAZIONE LAVORATIVA NELL'ARCO TEMPORALE OGGETTO DI VALUTAZIONE	20
GRADO DI PARTECIPAZIONE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI	MAX PUNTI 10	CONTRIBUTO PERSONALE OFFERTO DA CIASCUN DIPENDENTE PER RAGGIUNGERE L'OBIETTIVO	10

Totale punteggio attribuito 100

Alla valutazione dell'obiettivo n. 45 si attribuiscono i seguenti punteggi :

	TOTALE MAX PUNTI 100		PUNTI ATTRIBUITI
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI SPECIFICI	MAX PUNTI 50		50
RAPPORTI CON L'UTENZA ESTERNA	MAX PUNTI 20	GRADO DI SODDISFACIMENTO DELL'UTENZA	20
		PRONTEZZA E CHIAREZZA	
COMPETENZE PROFESSIONALI DIMOSTRATE	MAX PUNTI 20	COMPORTAMENTO	
		MODALITA' ESECUTIVE CON CUI SI E' RESA LA PRESTAZIONE LAVORATIVA NELL'ARCO TEMPORALE OGGETTO DI VALUTAZIONE	20
GRADO DI PARTECIPAZIONE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI	MAX PUNTI 10	CONTRIBUTO PERSONALE OFFERTO DA CIASCUN DIPENDENTE PER RAGGIUNGERE L'OBIETTIVO	10

Totale punteggio attribuito 100

Alla valutazione dell'obiettivo n. 6 si attribuiscono i seguenti punteggi :

	TOTALE MAX PUNTI 100		PUNTI ATTRIBUITI
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI SPECIFICI	MAX PUNTI 50		30
RAPPORTI CON L'UTENZA ESTERNA	MAX PUNTI 20	GRADO DI SODDISFACIMENTO DELL'UTENZA	20
		PRONTEZZA E CHIAREZZA	
COMPETENZE	MAX PUNTI 20	COMPORTAMENTO	

PROFESSIONALI DIMOSTRATE		MODALITA' ESECUTIVE CON CUI SI E' RESA LA PRESTAZIONE LAVORATIVA NELL'ARCO TEMPORALE OGGETTO DI VALUTAZIONE	20
GRADO DI PARTECIPAZIONE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI	MAX PUNTI 10	CONTRIBUTO PERSONALE OFFERTO DA CIASCUN DIPENDENTE PER RAGGIUNGERE L'OBIETTIVO	10

Totale punteggio attribuito 80

TOTALE MEDIA PUNTEGGI: 93,33



**VERBAELE DI VALUTAZIONE DELEL P.O. DA PARTE DEL NUCLEO DEL 27/03/2019**

l'anno duemiladiciannove il giorno ventisette del mese di marzo presso la sede municipale di Ferrazzano si è riunito il Nucleo per la valutazione degli obiettivi fissati nel piano della performance dell'anno 2018.

Il Nucleo di valutazione esamina il piano della performance per l'anno 2018 approvato dalla giunta comunale con delibera n. 64 in data 20/06/2018 nel quale sono stati definiti gli obiettivi per ciascuna area.

Prende atto della relazione integrativa fornita dall'ing. Cefaratti ed esaminati gli atti a disposizione procede alla valutazione.

Il nucleo, nell'ambito di valutazione della P.O. rileva che per la valutazione degli obiettivi dispone di massimo 30 punti.

In considerazione del fatto che per l'area tecnica sono stati dati 6 obiettivi ritiene di assegnare per ogni obiettivo il punteggio massimo di 5 punti.

Prende atto della relazione integrativa fornita dalla rag. Gabriella Magliano ed esaminati gli atti a disposizione procede alla valutazione.

Il nucleo, nell'ambito di valutazione della P.O. rileva che per la valutazione degli obiettivi dispone di massimo 30 punti.

In considerazione del fatto che per l'area amministrativa sono stati dati 5 obiettivi ritiene di assegnare per ogni obiettivo il punteggio massimo di 6 punti.

In considerazione del fatto che per l'area finanziaria sono stati dati 4 obiettivi ritiene di assegnare per ogni obiettivo il punteggio massimo di 7,5 punti.

In considerazione del fatto che per servizio tributi sono stati dati 5 obiettivi ritiene di assegnare per ogni obiettivo il punteggio massimo di 6 punti.

Pertanto assegna i relativi punteggi come da schede allegate alla presente.

Il nucleo prende atto altresì delle valutazioni effettuati dai responsabili dei servizi in ordine agli obiettivi del personale assegnato ai servizi.

Il Nucleo suggerisce di rettificare il piano delle prestazioni 2019 adeguando la scala dei valori complessivi (scheda di valutazione) e recependo i punteggi dei fattori di valutazione previsti per la performance organizzativa in maniera tale da assicurare che il punteggio massimo sia pari a 100.

**I componenti del nucleo**

**f.to Giuseppe Campolieti**

**f.to Giacomo Verde**

**f.to Maria Stella Zappitelli**

## **VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE – ANNO 2018**

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.

In riferimento al 2018, è già concluso il processo di valutazione dei dipendenti, i cui risultati, in sintesi, sono riportati nel paragrafo precedente, e delle posizioni organizzative da parte del Nucleo di Valutazione .

### **Valutazione performance dei dipendenti**

La valutazione relativa alla performance del 2018 ha interessato un totale di 9 dipendenti.

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

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