



UNIONE DEI COMUNI VALLE DEL SOSIO

Città metropolitana di Palermo

Sede Legale : Prizzi – Corso Umberto I - Tel. 091 834 45 07 Fax 091 834 45 07
Codice Fiscale 97178810822

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE COMUNE DI BISACQUINO

AREA I SEGRETERIA - AFFARI GENERALI - AFFARI LEGALI E CONTENZIOSO - POLITICHE SOCIALI - MATTATOIO COMUNALE CAPO AREA (TRAPOLINO CATERINA)

N°	Obiettivi Assegnati	Peso	Verifica Realizzazione e obiettivi	Punteggi	Note
1	GESTIONE ALLOGGI EDILIZIA POPOLARE "RINNOVI, STIPULA E REGOLARIZZAZIONE CONTRATTI DI LOCAZIONE, ADEMPIMENTI PER L'ASSEGNAZIONE DEGLI ALLOGGI LIBERI ECC...".	40	100%	40	
2	SISTEMAZIONE DEGLI ATTI PER AREE NELL' ARCHIVIO DI DEPOSITO.	40	100%	40	
3	MONITORAGGIO ADEMPIMENTI RELATIVI ALLE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI REDDITO DI CITTADINANZA	20	100%	20	
TOTALE				100	

Scheda 1

UNIONE DEI COMUNI VALLE DEL SOSIO

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

AREA I	Segreteria – Affari Generali – Affari Legali e Contenzioso – Politiche Sociali – Mattatoio Comunale
SIG./ SIG:RA	Caterina Trapolino

PARAMETRI		SCALA DI VALUTAZIONE			
		0	1	2	3
1) LEADERSHIP	Si valuta la capacità di essere protagonista e centro focale di gruppo, nonché la capacità di esercitare influenza direzionale, con particolare riferimento al grado di coinvolgimento dei collaboratori e alla condivisione degli obiettivi				X
2) GESTIONE DEL PERSONALE	Si valuta la capacità di utilizzare il personale assegnato garantendone il miglior impiego secondo criteri di produttività e flessibilità e valorizzando le attitudini e le capacità personali e professionali, nonché la capacità di operare una valutazione della performance individuale dei collaboratori anche mediante differenza				X
3) SOLUZIONE DEI PROBLEMI	Si valuta la capacità di affrontare la risoluzione di problemi quotidiani e le criticità in genere, seguendo metodi di organizzazione del lavoro basati sull'analisi di soluzioni alternative utili per la scelta della proposta finale				X
4) AFFIDABILITÀ E QUALITÀ	Si valutano le competenze maturate, l'interesse a migliorare la propria professionalità, l'auto aggiornamento professionale nonché la capacità di assicurare risultati in modo affidabile e con standard di qualità				X

5) RELAZIONI INTERSETTORIALI	Si valuta il livello della capacità ad una flessibilità a favore dei risultati complessivi dell'Ente, al di là di quelle che sono le strette competenze del valutato				X
6) RISPETTO DELLE SCADENZE	Si valuta la capacità di rispettare le scadenze fissate da leggi e regolamenti, nonché quelle fissate dall'Amministrazione sia in condizione di assoluta normalità, sia in condizione di emergenza, con particolare riferimento al controllo del rispetto dei tempi di programma in relazione agli obiettivi assegnati				X
PARZIALI					18
TOTALE					18

CLASSI DI PUNTEGGIO	PUNTI
Inferiore o uguale a 6	0
Da 7 a 8	10
Da 9 a 11	15
Da 12 a 14	20
Da 15 a 18	30

Indicazione per il miglioramento della prestazione

.....

.....

Il Nucleo di valutazione

Dr. Fabio Quartararo

Scheda 1a

SCHEDA FINALE
PER L'ATTRIBUZIONE DEL PUNTEGGIO COMPLESSIVO

PERFORMANCE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
Organizzativa (come da tab.1 art. 8 Regolamento)	70
Individuale (come da scheda 1)	30
Performance organizzativa + performance individuale	100

Data 14/07/2023

Il Nucleo di Valutazione

Dr. Fabio Quartararo

Scheda 1b

VALUTAZIONE E MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE
(Performance individuale + performance organizzativa)

Sulla base del punteggio complessivo ottenuto, si colloca la prestazione resa in una griglia che esprime il grado della Performance raggiunta, secondo il prospetto che segue:

Grado 1 INSUFFICIENTE Punteggio correlato: da 0 a 49	Prestazione non rispondente agli standard ed alle attese. Manifestazione di comportamenti/ risultati lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base della posizione. Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi.
Grado 2 SUFFICIENTE Punteggio correlato: da 50 a 59 punti	Prestazione sufficientemente rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati corrispondenti ai requisiti della posizione.
Grado 3 ADEGUATO Punteggio correlato: da 60 a 89 punti	Prestazione in linea con gli standard o le attese. Manifestazione di comportamenti/risultati stabilmente soddisfacenti. Il valutato non necessita di interventi di sostegno.
Grado 4 TENDENTE ALL'ECCELLENZA Punteggio correlato: da 90 a 100 punti	Prestazione tendente a superare gli standard e le attese. Manifestazione di comportamenti/risultati più che soddisfacenti per qualità. Comportamento complessivamente assumibile quale modello di riferimento

Scheda 1 c**MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI COMPENSI**

Sulla base del punteggio attribuito e pertanto del grado di misurazione delle performance organizzativa ed individuale che consegue alla precedente tabella, si procede alla collocazione del dipendente nella seguente fascia di retribuzione di risultato

Punteggio assegnato	Fascia di retribuzione di risultato
Da 90 a 100	25 %
Da 60 a 89	20%
Da 50 a 59	10 %
Da 0 a 49	0

AREA II BENI CULTURALI – SPORT – TURISMO – SPETTACOLO – CURA DI PARCHI GIOCHI, VILLE GIARDINI E PUBBLICA ISTRUZIONE CAPO AREA (SALVATORE CERAVOLO)

N°	Obiettivi Assegnati	Peso	Verifica Realizzazione obiettivi	Punteggi	Note
1	<i>BENI CULTURALI SPETTACOLO E TURISMO</i> 1.1 OBIETTIVO PRINCIPALE PER L'ANNO 2022 E' L'AVVIO DI INIZIATIVE PER LA RIGENERAZIONE DEL PAESE DI BISACQUINO, IL RECUPERO E LA SALVAGUARDIA DEL PATRIMONIO MONUMENTALE, CULTURALE E DELLE TRADIZIONI FORTEMENTE DANNEGGIATE DALLE LIMITAZIONI, LOCKDOWN, ECC. CAUSATE DALLA PANDEMIA DA COVID 19 E LA PROMOZIONE DEL TURISMO ATTRAVERSO LA COLLABORAZIONE FRA ENTE PUBBLICO E PRIVATI (ASSOCIAZIONI NON PROFIT E AZIENDE) ATTRAVERSO LA CREAZIONE DI UNA RETE DI PARTENARIATO. PARTECIPAZIONE AI BANDI DEL PNRR. PARTECIPAZIONE ALL' AVVISO PUBBLICO, PER LA RIGENERAZIONE CULTURALE E SOCIALE DEI PICCOLI BORCHI STORICI DA FINANZIARE NELL' AMBITO DEL PNRR, MISSIONE 1 – DIGITALIZZAZIONE INNOVAZIONE, COMPETITIVITA' E CULTURALE, COMPONENT 3 – CULTURA 4.0 (M1C3) MISURA 2 "RIGENERAZIONE DI PICCOLI SITI CULTURALI PATRIMONIO CULTURALE, RELIGIOSO E RURALE", INVESTIMENTO 2.1: "ATTRATTIVITA' DEI BORCHI STORICI". FINANZIATO DALL' UNIONE EUROPEA – NEXTGENERATIONEU ATTO D'INDIRIZZO. RESTAURO FONTANA PIAZZA TRIONA.	40	100%	40	
2	<i>PARCHI GIOCHI – VILLE E GIARDINI</i> 2.1 LA CURA DELLE VILLE E DEI GIARDINI ATTRAVERSO LA PIANTUMAZIONE DI NUOVE PIANTE E LA CURA DI QUELLE GIA' ESISTENTI; 2.2 PULIZIA STRAORDINARIA DELLE CADITOI.	15	100%	15	
3	<i>SERVIZIO PUBBLICA ISTRUZIONE</i> 3.1 PROGETTAZIONE E GESTIONE DI NUOVI SERVIZI ESTIVI PER BAMBINI E LE BAMBINE <i>SERVIZIO DI REFEZIONE SCOLASTICA</i> 3.2 RICEZIONE ED ISTRUTTORIA DELLE ISTANZE PRESENTATE DAGLI UTENTI, COLLABORAZIONE CON L'ISTITUZIONE SCOLASTICA E I GENITORI PER RENDERE IL SERVIZIO SEMPRE PIU' EFFICIENTE ED ADEGUATO ALLE ESIGENZE. AVVIO ED ORGANIZZAZIONE DEL SERVIZIO DI MENSA SCOLASTICA PER LE NUOVE CLASSE CHE FARANNO IL TEMPO PROLUNGATO. <i>ASILO NIDO</i> 3.3 RIAVVIO DEL SERVIZIO DI ASILO NIDO; CURA DELLE NUOVE ISCRIZIONI ATTRAVERSO LA PUBBLICAZIONE DI UN APPOSITO AVVISO, CURA DEI RAPPORTI CON LE FAMIGLIE E CON IL PERSONALE EDUCATIVO AL FINE DI MIGLIORARE IL SERVIZIO; CONTROLLO DEGLI INTROITI E SOLLECITO DEI PAGAMENTI; COORDINAMENTO ATTIVITA' ESTIVE PER BAMBINI E RAGAZZI; <i>BIBLIOTECA COMUNALE</i> 3.4 COORDINAMENTO E GESTIONE, DEL SISTEMA BIBLIOTECARIO COMUNALE,COMPRESA L'ACQUISIZIONE E GESTIONE DEL MATERIALE BIBLIOGRAFICO E AUDIOVISIVO (CATALOGAZIONE, SCHEDATURA, ECC.); ORGANIZZAZIONE DI INIZIATIVE DI PROMOZIONE DELLA LETTURA PER LE SCUOLE DEL TERRITORIO;	35	100%	35	

	SELEZIONE ED ACQUISTO DI NUOVI LIBRI PER ARRICCHIRE IL PATRIMONIO LIBRARIO DELL' ENTE E DARE MAGGIORE SCELTA E QUALITA' AGLI UTENTI IN RELAZIONE AL MONDO DELLA LETTERATURA.				
4	<i>SERVIZIO SPORTIVO</i> 4.1 AMPLIAMENTO DELL'OFFERTA FORMATIVA RIVOLTE ALLE SCUOLE PRIMARIE E SECONDARIE DI I GRADO FINALIZZATA ALLA ORGANIZZAZIONE DI ATTIVITA' MOTORIE ATTRAVERSO ENTI O ASSOCIAZIONI SPORTIVE CHE GESTISCONO AUTONOMAMENTE TALI INIZIATIVE SUL TERRITORIO. 4.2 ORGANIZZAZIONE DEI TORNEI SPORTIVI PER COINVOLGERANNO LARGHE FASCE DI CITTADINI E IN PARTICOLARE I GIOVANI, AL FINE DI RISCOPRIRE IL VALORE DELLO SPORT PER LA SOCIALIZZAZIONE E IL BENESSERE PSICO FISICO DEI NOSTRI CITTADINI. 4.3 RISTRUTTURAZIONE DEL CAMPO	10	100%	10	
TOTALE				100	

Scheda 1

UNIONE DEI COMUNI VALLE DEL SOSIO

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

SCHEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

AREA II	Sport – Turismo – Spettacoli – BB.CC. E P.I.
SIG./ SIG:RA	Prof. Salvatore Ceravolo

PARAMETRI		SCALA DI VALUTAZIONE			
		0	1	2	3
1) LEADERSHIP	Si valuta la capacità di essere protagonista e centro focale di gruppo, nonché la capacità di esercitare influenza direzionale, con particolare riferimento al grado di coinvolgimento dei collaboratori e alla condivisione degli obiettivi				X
2) GESTIONE DEL PERSONALE	Si valuta la capacità di utilizzare il personale assegnato garantendone il miglior impiego secondo criteri di produttività e flessibilità e valorizzando le attitudini e le capacità personali e professionali, nonché la capacità di operare una valutazione della performance individuale dei collaboratori anche mediante differenza				X
3) SOLUZIONE DEI PROBLEMI	Si valuta la capacità di affrontare la risoluzione di problemi quotidiani e le criticità in genere, seguendo metodi di organizzazione del lavoro basati sull'analisi di soluzioni alternative utili per la scelta della proposta finale				X
4) AFFIDABILITÀ E QUALITÀ	Si valutano le competenze maturate, l'interesse a migliorare la propria professionalità, l'auto aggiornamento professionale nonché la capacità di assicurare risultati in modo affidabile e con standard di qualità				X

5) RELAZIONI INTERSETTORIALI	Si valuta il livello della capacità ad una flessibilità a favore dei risultati complessivi dell'Ente, al di là di quelle che sono le strette competenze del valutato				X
6) RISPETTO DELLE SCADENZE	Si valuta la capacità di rispettare le scadenze fissate da leggi e regolamenti, nonché quelle fissate dall'Amministrazione sia in condizione di assoluta normalità, sia in condizione di emergenza, con particolare riferimento al controllo del rispetto dei tempi di programma in relazione agli obiettivi assegnati				X
PARZIALI					18
TOTALE					18

CLASSI DI PUNTEGGIO	PUNTI
Inferiore o uguale a 6	0
Da 7 a 8	10
Da 9 a 11	15
Da 12 a 14	20
Da 15 a 18	30

Indicazione per il miglioramento della prestazione

.....

.....

Il Nucleo di valutazione

Dr. Fabio Quartararo

Scheda 1a

SCHEDA FINALE
PER L'ATTRIBUZIONE DEL PUNTEGGIO COMPLESSIVO

PERFORMANCE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
Organizzativa (come da tab.1 art. 8 Regolamento)	70
Individuale (come da scheda 1)	30
Performance organizzativa + performance individuale	100

Data 14/07/2023

Il Nucleo di Valutazione

Dr. Fabio Quartararo

Scheda 1b

VALUTAZIONE E MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE
(Performance individuale + performance organizzativa)

Sulla base del punteggio complessivo ottenuto, si colloca la prestazione resa in una griglia che esprime il grado della Performance raggiunta, secondo il prospetto che segue:

Grado 1 INSUFFICIENTE Punteggio correlato: da 0 a 49	Prestazione non rispondente agli standard ed alle attese. Manifestazione di comportamenti/ risultati lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base della posizione. Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi.
Grado 2 SUFFICIENTE Punteggio correlato: da 50 a 59 punti	Prestazione sufficientemente rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati corrispondenti ai requisiti della posizione.
Grado 3 ADEGUATO Punteggio correlato: da 60 a 89 punti	Prestazione in linea con gli standard o le attese. Manifestazione di comportamenti/risultati stabilmente soddisfacenti. Il valutato non necessita di interventi di sostegno.
Grado 4 TENDENTE ALL'ECCELLENZA Punteggio correlato: da 90 a 100 punti	Prestazione tendente a superare gli standard e le attese. Manifestazione di comportamenti/risultati più che soddisfacenti per qualità. Comportamento complessivamente assumibile quale modello di riferimento

Scheda 1 c**MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI COMPENSI**

Sulla base del punteggio attribuito e pertanto del grado di misurazione delle performance organizzativa ed individuale che consegue alla precedente tabella, si procede alla collocazione del dipendente nella seguente fascia di retribuzione di risultato

Punteggio assegnato	Fascia di retribuzione di risultato
Da 90 a 100	25 %
Da 60 a 89	20%
Da 50 a 59	10 %
Da 0 a 49	0

AREA III URBANISTICA – COMMERCIO – SUAP – GESTIONE ATTIVITA' AGRICOLE E ZOOTECHNICHE – CIMITERO CAPO AREA (MASSIMO F.SCO PIZZITOLA)

N°	Obiettivi Assegnati	Peso	Verifica Realizzazione e obiettivi	Punteggi	Note
1	ATTIVITA' DI TRASCRIZIONE E VOLTURE PARTICELLE INTERESSATE DELL'AREA PIP E AVVIO PROCEDURE DI ASSEGNAZIONE RESTANTI LOTTI.	60	100%	60	
2	ACCERTAMENTO E CATALOGAZIONE LOCULI CIMITERIALI COMUNALI DISPONIBILI ED AVVIO STUDIO DI FATTIBILITA' ED ATTIVITA' PROPEDEUTICHE PER LE PROCEDURE DI ESUMAZIONE ED ESTUMULAZIONI 2° STEP, E AVVIO PREDISPOSIZIONE LOCULI GIA' ASSEGNATI DI CUI ALLA DELIBERA GM N.47 DEL 16/03/2021.	40	100%	40	
TOTALE				100	

Scheda 1

UNIONE DEI COMUNI VALLE DEL SOSIO

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

SCHEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

AREA III	Urbanistica, Commercio, Suap e Gestione Attività Agricole, Zooteccniche, Cimitero
SIG./ SIG:RA	Arch. Massimo F.sco Pizzitola

PARAMETRI		SCALA DI VALUTAZIONE			
		0	1	2	3
1) LEADERSHIP	Si valuta la capacità di essere protagonista e centro focale di gruppo, nonché la capacità di esercitare influenza direzionale, con particolare riferimento al grado di coinvolgimento dei collaboratori e alla condivisione degli obiettivi				X
2) GESTIONE DEL PERSONALE	Si valuta la capacità di utilizzare il personale assegnato garantendone il miglior impiego secondo criteri di produttività e flessibilità e valorizzando le attitudini e le capacità personali e professionali, nonché la capacità di operare una valutazione della performance individuale dei collaboratori anche mediante differenza				X
3) SOLUZIONE DEI PROBLEMI	Si valuta la capacità di affrontare la risoluzione di problemi quotidiani e le criticità in genere, seguendo metodi di organizzazione del lavoro basati sull'analisi di soluzioni alternative utili per la scelta della proposta finale				X
4) AFFIDABILITÀ E QUALITÀ	Si valutano le competenze maturate, l'interesse a migliorare la propria professionalità, l'auto aggiornamento professionale nonché la capacità di assicurare risultati in modo affidabile e con standard di qualità				X

5) RELAZIONI INTERSETTORIALI	Si valuta il livello della capacità ad una flessibilità a favore dei risultati complessivi dell'Ente, al di là di quelle che sono le strette competenze del valutato				X
6) RISPETTO DELLE SCADENZE	Si valuta la capacità di rispettare le scadenze fissate da leggi e regolamenti, nonché quelle fissate dall'Amministrazione sia in condizione di assoluta normalità, sia in condizione di emergenza, con particolare riferimento al controllo del rispetto dei tempi di programma in relazione agli obiettivi assegnati				X
PARZIALI					18
TOTALE					18

CLASSI DI PUNTEGGIO	PUNTI
Inferiore o uguale a 6	0
Da 7 a 8	10
Da 9 a 11	15
Da 12 a 14	20
Da 15 a 18	30

Indicazione per il miglioramento della prestazione

.....

.....

Il Nucleo di valutazione

Dr. Fabio Quartararo

Scheda 1a

SCHEDA FINALE
PER L'ATTRIBUZIONE DEL PUNTEGGIO COMPLESSIVO

PERFORMANCE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
Organizzativa (come da tab.1 art. 8 Regolamento)	70
Individuale (come da scheda 1)	30
Performance organizzativa + performance individuale	100

Data 14/07/2023

Il Nucleo di Valutazione

Dr. Fabio Quartararo

Scheda 1b

VALUTAZIONE E MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE
(Performance individuale + performance organizzativa)

Sulla base del punteggio complessivo ottenuto, si colloca la prestazione resa in una griglia che esprime il grado della Performance raggiunta, secondo il prospetto che segue:

Grado 1 INSUFFICIENTE Punteggio correlato: da 0 a 49	Prestazione non rispondente agli standard ed alle attese. Manifestazione di comportamenti/ risultati lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base della posizione. Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi.
Grado 2 SUFFICIENTE Punteggio correlato: da 50 a 59 punti	Prestazione sufficientemente rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati corrispondenti ai requisiti della posizione.
Grado 3 ADEGUATO Punteggio correlato: da 60 a 89 punti	Prestazione in linea con gli standard o le attese. Manifestazione di comportamenti/risultati stabilmente soddisfacenti. Il valutato non necessita di interventi di sostegno.
Grado 4 TENDENTE ALL'ECCELLENZA Punteggio correlato: da 90 a 100 punti	Prestazione tendente a superare gli standard e le attese. Manifestazione di comportamenti/risultati più che soddisfacenti per qualità. Comportamento complessivamente assumibile quale modello di riferimento

Scheda 1 c**MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI COMPENSI**

Sulla base del punteggio attribuito e pertanto del grado di misurazione delle performance organizzativa ed individuale che consegue alla precedente tabella, si procede alla collocazione del dipendente nella seguente fascia di retribuzione di risultato

Punteggio assegnato	Fascia di retribuzione di risultato
Da 90 a 100	25 %
Da 60 a 89	20%
Da 50 a 59	10 %
Da 0 a 49	0

**AREA IV – LAVORI PUBBLICI - MANUTENZIONE IMMOBILI E SERVIZI A RETE CAPO AREA
(VINCENZO SILVESTRI)**

N°	Obiettivi Assegnati	Peso	Verifica Realizzazione obiettivi	Punteggi	Note
1	ATTIVITA' IN VIA EMERGENZIALE E TEMPORANEA DELLA RACCOLTA DEGLI RSU NEL TERRITORIO URBANO DEL COMUNE DI BISACQUINO CON PROCEDURE DI "GARE PONTE" PREVIA AUTORIZZAZIONE DALLA SRR	10	100%	10	
2	AVVIO DEI LAVORI PROGETTO GAL SICANI	20	100%	20	
3	AVVIO ATTIVITA' DEL PROGETTO I ART	10	100%	10	
4	COMPLETAMENTO DELLA MESSA IN ESERCIZIO DEI CONTATORI DEL SERVIZIO IDRICO	20	100%	20	
5	ULTERIORE ADEGUAMENTO PARZIALE DEGLI IMPIANTI DI PUBBLICA ILLUMINAZIONE CON TECNOLOGIA A LAMPADE LED	20	100%	20	
6	COMPLETAMENTO DELLA MESSA IN ESERCIZIO IMPIANTI FOTOVOLTAICI GIA' COMPLETI DEGLI IMMOBILI DI VIA CALAVARIO (ASILO NIDO) E VIA SANTA CATERINA (CRER)	20	10%	20	
TOTALE				100	

Scheda 1

UNIONE DEI COMUNI VALLE DEL SOSIO

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

SCHEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

AREA IV	Lavori Pubblici, Manutenzione Immobili e Servizi a Rete
SIG./ SIG:RA	Geom. Vincenzo Silvestre

PARAMETRI		SCALA DI VALUTAZIONE			
		0	1	2	3
1) LEADERSHIP	Si valuta la capacità di essere protagonista e centro focale di gruppo, nonché la capacità di esercitare influenza direzionale, con particolare riferimento al grado di coinvolgimento dei collaboratori e alla condivisione degli obiettivi				X
2) GESTIONE DEL PERSONALE	Si valuta la capacità di utilizzare il personale assegnato garantendone il miglior impiego secondo criteri di produttività e flessibilità e valorizzando le attitudini e le capacità personali e professionali, nonché la capacità di operare una valutazione della performance individuale dei collaboratori anche mediante differenza				X
3) SOLUZIONE DEI PROBLEMI	Si valuta la capacità di affrontare la risoluzione di problemi quotidiani e le criticità in genere, seguendo metodi di organizzazione del lavoro basati sull'analisi di soluzioni alternative utili per la scelta della proposta finale				X
4) AFFIDABILITÀ E QUALITÀ	Si valutano le competenze maturate, l'interesse a migliorare la propria professionalità, l'auto aggiornamento professionale nonché la capacità di assicurare risultati in modo affidabile e con standard di qualità				X

5) RELAZIONI INTERSETTORIALI	Si valuta il livello della capacità ad una flessibilità a favore dei risultati complessivi dell'Ente, al di là di quelle che sono le strette competenze del valutato				X
6) RISPETTO DELLE SCADENZE	Si valuta la capacità di rispettare le scadenze fissate da leggi e regolamenti, nonché quelle fissate dall'Amministrazione sia in condizione di assoluta normalità, sia in condizione di emergenza, con particolare riferimento al controllo del rispetto dei tempi di programma in relazione agli obiettivi assegnati				X
PARZIALI					18
TOTALE					18

CLASSI DI PUNTEGGIO	PUNTI
Inferiore o uguale a 6	0
Da 7 a 8	10
Da 9 a 11	15
Da 12 a 14	20
Da 15 a 18	30

Indicazione per il miglioramento della prestazione

.....

.....

Il Nucleo di valutazione

Dr. Fabio Quartararo

Scheda 1a

SCHEDA FINALE
PER L'ATTRIBUZIONE DEL PUNTEGGIO COMPLESSIVO

PERFORMANCE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
Organizzativa (come da tab.1 art. 8 Regolamento)	70
Individuale (come da scheda 1)	30
Performance organizzativa + performance individuale	100

Data 14/07/2023

Il Nucleo di Valutazione

Dr. Fabio Quartararo

Scheda 1b

VALUTAZIONE E MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE
(Performance individuale + performance organizzativa)

Sulla base del punteggio complessivo ottenuto, si colloca la prestazione resa in una griglia che esprime il grado della Performance raggiunta, secondo il prospetto che segue:

Grado 1 INSUFFICIENTE Punteggio correlato: da 0 a 49	Prestazione non rispondente agli standard ed alle attese. Manifestazione di comportamenti/ risultati lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base della posizione. Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi.
Grado 2 SUFFICIENTE Punteggio correlato: da 50 a 59 punti	Prestazione sufficientemente rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati corrispondenti ai requisiti della posizione.
Grado 3 ADEGUATO Punteggio correlato: da 60 a 89 punti	Prestazione in linea con gli standard o le attese. Manifestazione di comportamenti/risultati stabilmente soddisfacenti. Il valutato non necessita di interventi di sostegno.
Grado 4 TENDENTE ALL'ECCELLENZA Punteggio correlato: da 90 a 100 punti	Prestazione tendente a superare gli standard e le attese. Manifestazione di comportamenti/risultati più che soddisfacenti per qualità. Comportamento complessivamente assumibile quale modello di riferimento

Scheda 1 c**MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI COMPENSI**

Sulla base del punteggio attribuito e pertanto del grado di misurazione delle performance organizzativa ed individuale che consegue alla precedente tabella, si procede alla collocazione del dipendente nella seguente fascia di retribuzione di risultato

Punteggio assegnato	Fascia di retribuzione di risultato
Da 90 a 100	25 %
Da 60 a 89	20%
Da 50 a 59	10 %
Da 0 a 49	0

AREA V ECONOMICO – FINANZIARIA E SERVIZI GESTIONE PERSONALE CAPO AREA (PAOLA CIULLA)

N°	Obiettivi Assegnati	Peso	Verifica Realizzazione obiettivi	Punteggi	Note
1	PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA E BILANCIO, MONITORAGGIO TEMPESTIVITA' DEI PAGAMENTI	25	100%	25	
2	RECUPERO EVASIONE TRIBUTARIA ALLA LUCE DEL NUOVO SISTEMA DI RISCOSSIONE, PREDISPOSIZIONE NUOVI REGOLAMENTI E GESTIONE TARIFFE TARI ED IDRICHE ALLA LUCE DELLE DELIBERE ARERA	25	100%	25	
3	RICLASSIFICAZIONE E RIVALUTAZIONE DELL'INVENTARIO DEI BENI IMMOBILI IN RELAZIONE ALL'ARMONIZZAZIONE CONTABILE	25	100%	25	
4	MONITORAGGIO E GESTIONE UTENZE COMUNALI	10	90%	9	
5	GESTIONE CONTABILE E GIURIDICA DEL PERSONALE	15	100%	15	
TOTALE				99	

Scheda 1

UNIONE DEI COMUNI VALLE DEL SOSIO

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

SCHEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

AREA V	Economico Finanziaria e Servizi Gestione Personale
SIG./ SIG:RA	Dott.ssa Paola Ciulla

PARAMETRI		SCALA DI VALUTAZIONE			
		0	1	2	3
1) LEADERSHIP	Si valuta la capacità di essere protagonista e centro focale di gruppo, nonché la capacità di esercitare influenza direzionale, con particolare riferimento al grado di coinvolgimento dei collaboratori e alla condivisione degli obiettivi				X
2) GESTIONE DEL PERSONALE	Si valuta la capacità di utilizzare il personale assegnato garantendone il miglior impiego secondo criteri di produttività e flessibilità e valorizzando le attitudini e le capacità personali e professionali, nonché la capacità di operare una valutazione della performance individuale dei collaboratori anche mediante differenza				X
3) SOLUZIONE DEI PROBLEMI	Si valuta la capacità di affrontare la risoluzione di problemi quotidiani e le criticità in genere, seguendo metodi di organizzazione del lavoro basati sull'analisi di soluzioni alternative utili per la scelta della proposta finale				X
4) AFFIDABILITÀ E QUALITÀ	Si valutano le competenze maturate, l'interesse a migliorare la propria professionalità, l'auto aggiornamento professionale nonché la capacità di assicurare risultati in modo affidabile e con standard di qualità				X

5) RELAZIONI INTERSETTORIALI	Si valuta il livello della capacità ad una flessibilità a favore dei risultati complessivi dell'Ente, al di là di quelle che sono le strette competenze del valutato				X
6) RISPETTO DELLE SCADENZE	Si valuta la capacità di rispettare le scadenze fissate da leggi e regolamenti, nonché quelle fissate dall'Amministrazione sia in condizione di assoluta normalità, sia in condizione di emergenza, con particolare riferimento al controllo del rispetto dei tempi di programma in relazione agli obiettivi assegnati				X
PARZIALI					18
TOTALE					18

CLASSI DI PUNTEGGIO	PUNTI
Inferiore o uguale a 6	0
Da 7 a 8	10
Da 9 a 11	15
Da 12 a 14	20
Da 15 a 18	30

Indicazione per il miglioramento della prestazione

.....

.....

Il Nucleo di valutazione

Dr. Fabio Quartararo

Scheda 1a

SCHEDA FINALE
PER L'ATTRIBUZIONE DEL PUNTEGGIO COMPLESSIVO

PERFORMANCE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
Organizzativa (come da tab.1 art. 8 Regolamento)	70
Individuale (come da scheda 1)	30
Performance organizzativa + performance individuale	100

Data 14/07/2023

Il Nucleo di Valutazione

Dr. Fabio Quartararo

Scheda 1b

VALUTAZIONE E MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE
(Performance individuale + performance organizzativa)

Sulla base del punteggio complessivo ottenuto, si colloca la prestazione resa in una griglia che esprime il grado della Performance raggiunta, secondo il prospetto che segue:

Grado 1 INSUFFICIENTE Punteggio correlato: da 0 a 49	Prestazione non rispondente agli standard ed alle attese. Manifestazione di comportamenti/ risultati lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base della posizione. Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi.
Grado 2 SUFFICIENTE Punteggio correlato: da 50 a 59 punti	Prestazione sufficientemente rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati corrispondenti ai requisiti della posizione.
Grado 3 ADEGUATO Punteggio correlato: da 60 a 89 punti	Prestazione in linea con gli standard o le attese. Manifestazione di comportamenti/risultati stabilmente soddisfacenti. Il valutato non necessita di interventi di sostegno.
Grado 4 TENDENTE ALL'ECCELLENZA Punteggio correlato: da 90 a 100 punti	Prestazione tendente a superare gli standard e le attese. Manifestazione di comportamenti/risultati più che soddisfacenti per qualità. Comportamento complessivamente assumibile quale modello di riferimento

Scheda 1 c**MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI COMPENSI**

Sulla base del punteggio attribuito e pertanto del grado di misurazione delle performance organizzativa ed individuale che consegue alla precedente tabella, si procede alla collocazione del dipendente nella seguente fascia di retribuzione di risultato

Punteggio assegnato	Fascia di retribuzione di risultato
Da 90 a 100	25 %
Da 60 a 89	20%
Da 50 a 59	10 %
Da 0 a 49	0

**AREA VI POLIZIA MUNICIPALE – PROTEZIONE CIVILE – SERVIZI DEMOGRAFICI ED ELETTORALI
– INFORMATIZZAZIONE UFFICI CAPO AREA (ANGELA GIAISI) Dal 01/01/2022 al 30/09/2022**

N°	Obiettivi Assegnati	Peso	Verifica Realizzazione obiettivi	Punteggi	Note
1	<i>PROTEZIONE CIVILE</i> “GESTIONE EMERGENZA UMANITARIA – ACCOGLIENZA, SOCCORSO E ASSISTENZA ALLA POPOLAZIONE UCRAINA	20	100%	20	
2	<i>PROTEZIONE CIVILE</i> STIPULA CONVENZIONE CON L'ASSOCIAZIONE “VIGILI DEL FUOCO VOLONTARI” DELEGAZIONE DI BISACQUINO PER L'ESPLETAMENTO DI ATTIVITA' DI PREVENZIONE, AVVISTAMENTO E PRIMO INTERVENTO DI PROTEZIONE CIVILE PER IL RISCHIO INCENDI D'INTERFACCIA ANNO 2022	10	100%	10	
3	<i>POLIZIA LOCALE E SICUREZZA URBANA</i> “MAGGIORE SICUREZZA 2022” AMPLIARE LA FASCIA ORDINARIA DI PRESENZA DELLA POLIZIA LOCALE ATTRAVERSO LO SVOLGIMENTO DI SERVIZI SERALI E NOTTURNI, ANCHE PERSEGUENDO OBIETTIVI MIRATI, OTTIMIZZANDO LE RISORSE UMANE	10	100%	10	
4	<i>POLIZIA LOCALE E SICUREZZA URBANA</i> “PROMUOVERE LA CULTURA DELLA LEGALITA'” ORGANIZZARE AZIONI DI CONTRASTO ALL'ABUSIVISMO EDILIZIO, COMMERCIALE E ALLO STATO SCORRETTO CONFERIMENTO DI RSU NEL CIRCUITO DI RACCOLTA. INTERAGIRE CON LE ISTITUZIONI SCOLASTICHE ED IL MONDO ASSOCIATIVO PER DIFFONDERE UNA MAGGIORE COSCIENZA CIVILE.	10	100%	10	
5	<i>POLIZIA LOCALE E SICUREZZA URBANA</i> “PREDISPOSIZIONE PROGETTO PER L'ISTALLAZIONE DI UN NUOVO IMPIANTO DI VIDEOSORVEGLIANZA PER LA SICUREZZA URBANA – LETTURA TARGHE” ESTENSIONE DELLA RETE DI VIDEO SORVEGLIANZA PER CONTRIBUIRE A SVOLGERE UNA FUNZIONE DI MAGGIORE CONTROLLO DEL TERRITORIO, CONTRASTARE GLI ATTI CONTRO IL DECORO URBANO E I DANNI AL PATRIMONIO COMUNALE	10	100%	10	
6	<i>INFORMATIZZAZIONE UFFICI</i> PROMUOVERE L'ULTERIORE IMPLEMENTAZIONE DELL'INFORMATIZZAZIONE E DELLA DEMATERIALIZZAZIONE, NONCHE' LA RAZIONALIZZAZIONE DELLE PROCEDURE E DEGLI ATTI GARANTENDO, OLTRE CHE MAGGIORE EFFICIENZA E RIDUZIONE DEL MARGINE DI ERRORE, ANCHE IL TOTALE RISPETTO DEI PRINCIPI DI TRASPARENZA E DIGITALIZZAZIONE DELL'AMMINISTRAZIONE SANCITI DALLA NORMA. INTERVENTI RELATIVI ALLA DIGITALIZZAZIONE EFFICIENTE GESTIONE FLUSSO DOCUMENTALE. FORMAZIONE, GESTIONE E CONSERVAZIONE DEI DOCUMENTI INFORMATICI	10	100%	10	
7	<i>INFORMATIZZAZIONE UFFICI</i> PERCORSO FORMATIVO PER LA TRANSIZIONE AL DIGITALE. PARTECIPAZIONE AI CORSI DI FORMAZIONE SPECIFICA PER LA TRANSIZIONE DIGITALE NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE PROPOSTI DAL RTD	10	100%	10	

	AL FINE DI FORMARE I DIPENDENTI NEL PROCESSO DI TRASFORMAZIONE DIGITALE.				
8	<i>SERVIZI DI INFORMATIZZAZIONE UFFICI E SERVIZI DEMOGRAFICI</i> <i>“MODIFICHE AL PROCEDIMENTO AMMINISTRATIVO INTRODOTTE DAL D.L. RILANCIO E DAL D.L. SEMPLIFICAZIONI PER IL SOSTEGNO E LA DIFFUSIONE DELL’AMMINISTRAZIONE DIGITALE”</i> ASSICURARE LA GESTIONE INFORMATIZZATA DEI SERVIZI DELL’ENTE, OLTRE CHE CON LO SPID, GIÀ ATTIVO, ANCHE ATTRAVERSO LA PIATTAFORMA CIE	10	100%	10	
9	<i>SERVIZI DI INFORMATIZZAZIONE UFFICI E SERVIZI DEMOGRAFICI</i> <i>PROMUOVERE L’ULTERIORE IMPLEMENTAZIONE DELL’INFORMATIZZAZIONE E DELLA DEMATERIALIZZAZIONE, NONCHÉ LA RAZIONALIZZAZIONE DELLE PROCEDURE E DEGLI ATTI GARANTENDO, OLTRE CHE MAGGIORE EFFICIENZA E RIDUZIONE DEL MARGINE DI ERRORE, ANCHE IL TOTALE RISPETTO DEI PRINCIPI DI TRASPARENZA E DIGITALIZZAZIONE DELL’AMMINISTRAZIONE SANCITI DALLA NORMA. ADEGUAMENTO AL REGOLAMENTO ANAGRAFICO E CODICE DELL’ AMMINISTRAZIONE DIGITALE (CAD).</i>	10	100%	10	
TOTALE				100	

Scheda 1

UNIONE DEI COMUNI VALLE DEL SOSIO

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

AREA VI	Polizia Municipale – Protezione Civile – Servizi Demografici ed Elettorali – Informatizzazione Uffici
SIG./ SIG:RA	Avv. Angela Giaisi (Dal 01/01/2022 al 30/09/2022)

PARAMETRI		SCALA DI VALUTAZIONE			
		0	1	2	3
1) LEADERSHIP	Si valuta la capacità di essere protagonista e centro focale di gruppo, nonché la capacità di esercitare influenza direzionale, con particolare riferimento al grado di coinvolgimento dei collaboratori e alla condivisione degli obiettivi				X
2) GESTIONE DEL PERSONALE	Si valuta la capacità di utilizzare il personale assegnato garantendone il miglior impiego secondo criteri di produttività e flessibilità e valorizzando le attitudini e le capacità personali e professionali, nonché la capacità di operare una valutazione della performance individuale dei collaboratori anche mediante differenza				X
3) SOLUZIONE DEI PROBLEMI	Si valuta la capacità di affrontare la risoluzione di problemi quotidiani e le criticità in genere, seguendo metodi di organizzazione del lavoro basati sull'analisi di soluzioni alternative utili per la scelta della proposta finale				X
4) AFFIDABILITÀ E QUALITÀ	Si valutano le competenze maturate, l'interesse a migliorare la propria professionalità, l'auto aggiornamento professionale nonché la capacità di assicurare risultati in modo affidabile e con standard di qualità				X

5) RELAZIONI INTERSETTORIALI	Si valuta il livello della capacità ad una flessibilità a favore dei risultati complessivi dell'Ente, al di là di quelle che sono le strette competenze del valutato				X
6) RISPETTO DELLE SCADENZE	Si valuta la capacità di rispettare le scadenze fissate da leggi e regolamenti, nonché quelle fissate dall'Amministrazione sia in condizione di assoluta normalità, sia in condizione di emergenza, con particolare riferimento al controllo del rispetto dei tempi di programma in relazione agli obiettivi assegnati				X
PARZIALI					18
TOTALE					18

CLASSI DI PUNTEGGIO	PUNTI
Inferiore o uguale a 6	0
Da 7 a 8	10
Da 9 a 11	15
Da 12 a 14	20
Da 15 a 18	30

Indicazione per il miglioramento della prestazione

.....

Il Nucleo di valutazione

Dr. Fabio Quartararo

Scheda 1a

SCHEDA FINALE
PER L'ATTRIBUZIONE DEL PUNTEGGIO COMPLESSIVO

PERFORMANCE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
Organizzativa (come da tab.1 art. 8 Regolamento)	70
Individuale (come da scheda 1)	30
Performance organizzativa + performance individuale	100

Data 14/07/2023

Il Nucleo di Valutazione

Dr. Fabio Quartararo

Scheda 1b

VALUTAZIONE E MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE
(Performance individuale + performance organizzativa)

Sulla base del punteggio complessivo ottenuto, si colloca la prestazione resa in una griglia che esprime il grado della Performance raggiunta, secondo il prospetto che segue:

Grado 1 INSUFFICIENTE Punteggio correlato: da 0 a 49	Prestazione non rispondente agli standard ed alle attese. Manifestazione di comportamenti/ risultati lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base della posizione. Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi.
Grado 2 SUFFICIENTE Punteggio correlato: da 50 a 59 punti	Prestazione sufficientemente rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati corrispondenti ai requisiti della posizione.
Grado 3 ADEGUATO Punteggio correlato: da 60 a 89 punti	Prestazione in linea con gli standard o le attese. Manifestazione di comportamenti/risultati stabilmente soddisfacenti. Il valutato non necessita di interventi di sostegno.
Grado 4 TENDENTE ALL'ECCELLENZA Punteggio correlato: da 90 a 100 punti	Prestazione tendente a superare gli standard e le attese. Manifestazione di comportamenti/risultati più che soddisfacenti per qualità. Comportamento complessivamente assumibile quale modello di riferimento

Scheda 1 c**MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI COMPENSI**

Sulla base del punteggio attribuito e pertanto del grado di misurazione delle performance organizzativa ed individuale che consegue alla precedente tabella, si procede alla collocazione del dipendente nella seguente fascia di retribuzione di risultato

Punteggio assegnato	Fascia di retribuzione di risultato
Da 90 a 100	25 %
Da 60 a 89	20%
Da 50 a 59	10 %
Da 0 a 49	0

**AREA VI POLIZIA MUNICIPALE – PROTEZIONE CIVILE – SERVIZI DEMOGRAFICI ED ELETTORALI
– INFORMATIZZAZIONE UFFICI CAPO AREA (GIUSEPPE ROSATO) Dal 01/10/2022 al 31/12/2022**

N°	Obiettivi Assegnati	Peso	Verifica Realizzazione obiettivi	Punteggi	Note
1	<i>PROTEZIONE CIVILE GESTIONE EMERGENZA UMANITARIA – ACCOGLIENZA, SOCCORSO E ASSISTENZA ALLA POPOLAZIONE UCRAINA</i>	20	100%	20	
2	<i>PROTEZIONE CIVILE STIPULA CONVENZIONE CON L'ASSOCIAZIONE "VIGILI DEL FUOCO VOLONTARI" DELEGAZIONE DI BISACQUINO PER L'ESPLETAMENTO DI ATTIVITA' DI PREVENZIONE, AVVISTAMENTO E PRIMO INTERVENTO DI PROTEZIONE CIVILE PER IL RISCHIO INCENDI D'INTERFACCIA ANNO 2022</i>	10	100%	10	
3	<i>POLIZIA LOCALE E SICUREZZA URBANA "MAGGIORE SICUREZZA 2022" AMPLIARE LA FASCIA ORDINARIA DI PRESENZA DELLA POLIZIA LOCALE ATTRAVERSO LO SVOLGIMENTO DI SERVIZI SERALI E NOTTURNI, ANCHE PERSEGUENDO OBIETTIVI MIRATI, OTTIMIZZANDO LE RISORSE UMANE</i>	10	100%	10	
4	<i>POLIZIA LOCALE E SICUREZZA URBANA "PROMUOVERE LA CULTURA DELLA LEGALITA'" ORGANIZZARE AZIONI DI CONTRASTO ALL'ABUSIVISMO EDILIZIO, COMMERCIALE E ALLO STATO SCORRETTO CONFERIMENTO DI RSU NEL CIRCUITO DI RACCOLTA. INTERAGIRE CON LE ISTITUZIONI SCOLASTICHE ED IL MONDO ASSOCIATIVO PER DIFFONDERE UNA MAGGIORE COSCIENZA CIVILE.</i>	10	100%	10	
5	<i>POLIZIA LOCALE E SICUREZZA URBANA "PREDISPOSIZIONE PROGETTO PER L'ISTALLAZIONE DI UN NUOVO IMPIANTO DI VIDEOSORVEGLIANZA PER LA SICUREZZA URBANA – LETTURA TARGHE" ESTENSIONE DELLA RETE DI VIDEO SORVEGLIANZA PER CONTRIBUIRE A SVOLGERE UNA FUNZIONE DI MAGGIORE CONTROLLO DEL TERRITORIO, CONTRASTARE GLI ATTI CONTRO IL DECORO URBANO E I DANNI AL PATRIMONIO COMUNALE</i>	10	100%	10	
6	<i>INFORMATIZZAZIONE UFFICI PROMUOVERE L'ULTERIORE IMPLEMENTAZIONE DELL'INFORMATIZZAZIONE E DELLA DEMATERIALIZZAZIONE, NONCHE' LA RAZIONALIZZAZIONE DELLE PROCEDURE E DEGLI ATTI GARANTENDO, OLTRE CHE MAGGIORE EFFICIENZA E RIDUZIONE DEL MARGINE DI ERRORE, ANCHE IL TOTALE RISPETTO DEI PRINCIPI DI TRASPARENZA E DIGITALIZZAZIONE DELL'AMMINISTRAZIONE SANCITI DALLA NORMA. INTERVENTI RELATIVI ALLA DIGITALIZZAZIONE EFFICIENTE GESTIONE FLUSSO DOCUMENTALE. FORMAZIONE, GESTIONE E CONSERVAZIONE DEI DOCUMENTI INFORMATICI</i>	10	100%	10	
7	<i>INFORMATIZZAZIONE UFFICI PERCORSO FORMATIVO PER LA TRANSIZIONE AL DIGITALE. PARTECIPAZIONE AI CORSI DI FORMAZIONE SPECIFICA PER LA TRANSIZIONE DIGITALE NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE PROPOSTI DAL RTD</i>	10	100%	10	

	AL FINE DI FORMARE I DIPENDENTI NEL PROCESSO DI TRASFORMAZIONE DIGITALE.				
8	<i>SERVIZI DI INFORMATIZZAZIONE UFFICI E SERVIZI DEMOGRAFICI</i> <i>“MODIFICHE AL PROCEDIMENTO AMMINISTRATIVO INTRODOTTE DAL D.L. RILANCIO E DAL D.L. SEMPLIFICAZIONI PER IL SOSTEGNO E LA DIFFUSIONE DELL'AMMINISTRAZIONE DIGITALE”</i> ASSICURARE LA GESTIONE INFORMATIZZATA DEI SERVIZI DELL'ENTE, OLTRE CHE CON LO SPID, GIÀ ATTIVO, ANCHE ATTRAVERSO LA PIATTAFORMA CIE	10	100%	10	
9	<i>SERVIZI DI INFORMATIZZAZIONE UFFICI E SERVIZI DEMOGRAFICI</i> <i>PROMUOVERE L'ULTERIORE IMPLEMENTAZIONE DELL'INFORMATIZZAZIONE E DELLA DEMATERIALIZZAZIONE, NONCHÉ LA RAZIONALIZZAZIONE DELLE PROCEDURE E DEGLI ATTI GARANTENDO, OLTRE CHE MAGGIORE EFFICIENZA E RIDUZIONE DEL MARGINE DI ERRORE, ANCHE IL TOTALE RISPETTO DEI PRINCIPI DI TRASPARENZA E DIGITALIZZAZIONE DELL'AMMINISTRAZIONE SANCITI DALLA NORMA. ADEGUAMENTO AL REGOLAMENTO ANAGRAFICO E CODICE DELL'AMMINISTRAZIONE DIGITALE (CAD).</i>	10	100%	10	
TOTALE				100	

Scheda 1

UNIONE DEI COMUNI VALLE DEL SOSIO

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

AREA VI	Polizia Municipale – Protezione Civile – Servizi Demografici ed Elettorali – Informatizzazione Uffici
SIG./ SIG:RA	Giuseppe Rosato (Dal 01/10/2022 al 31/12/2022)

PARAMETRI		SCALA DI VALUTAZIONE			
		0	1	2	3
1) LEADERSHIP	Si valuta la capacità di essere protagonista e centro focale di gruppo, nonché la capacità di esercitare influenza direzionale, con particolare riferimento al grado di coinvolgimento dei collaboratori e alla condivisione degli obiettivi				X
2) GESTIONE DEL PERSONALE	Si valuta la capacità di utilizzare il personale assegnato garantendone il miglior impiego secondo criteri di produttività e flessibilità e valorizzando le attitudini e le capacità personali e professionali, nonché la capacità di operare una valutazione della performance individuale dei collaboratori anche mediante differenza				X
3) SOLUZIONE DEI PROBLEMI	Si valuta la capacità di affrontare la risoluzione di problemi quotidiani e le criticità in genere, seguendo metodi di organizzazione del lavoro basati sull'analisi di soluzioni alternative utili per la scelta della proposta finale				X
4) AFFIDABILITÀ E QUALITÀ	Si valutano le competenze maturate, l'interesse a migliorare la propria professionalità, l'auto aggiornamento professionale nonché la capacità di assicurare risultati in modo affidabile e con standard di qualità				X

5) RELAZIONI INTERSETTORIALI	Si valuta il livello della capacità ad una flessibilità a favore dei risultati complessivi dell'Ente, al di là di quelle che sono le strette competenze del valutato				X
6) RISPETTO DELLE SCADENZE	Si valuta la capacità di rispettare le scadenze fissate da leggi e regolamenti, nonché quelle fissate dall'Amministrazione sia in condizione di assoluta normalità, sia in condizione di emergenza, con particolare riferimento al controllo del rispetto dei tempi di programma in relazione agli obiettivi assegnati				X
PARZIALI					18
TOTALE					18

CLASSI DI PUNTEGGIO	PUNTI
Inferiore o uguale a 6	0
Da 7 a 8	10
Da 9 a 11	15
Da 12 a 14	20
Da 15 a 18	30

Indicazione per il miglioramento della prestazione

.....

Il Nucleo di valutazione

Dr. Fabio Quartararo

Scheda 1a

SCHEDA FINALE
PER L'ATTRIBUZIONE DEL PUNTEGGIO COMPLESSIVO

PERFORMANCE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
Organizzativa (come da tab.1 art. 8 Regolamento)	70
Individuale (come da scheda 1)	30
Performance organizzativa + performance individuale	100

Data 14/07/2023

Il Nucleo di Valutazione

Dr. Fabio Quartararo

Scheda 1b

VALUTAZIONE E MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE
(Performance individuale + performance organizzativa)

Sulla base del punteggio complessivo ottenuto, si colloca la prestazione resa in una griglia che esprime il grado della Performance raggiunta, secondo il prospetto che segue:

Grado 1 INSUFFICIENTE Punteggio correlato: da 0 a 49	Prestazione non rispondente agli standard ed alle attese. Manifestazione di comportamenti/ risultati lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base della posizione. Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi.
Grado 2 SUFFICIENTE Punteggio correlato: da 50 a 59 punti	Prestazione sufficientemente rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati corrispondenti ai requisiti della posizione.
Grado 3 ADEGUATO Punteggio correlato: da 60 a 89 punti	Prestazione in linea con gli standard o le attese. Manifestazione di comportamenti/risultati stabilmente soddisfacenti. Il valutato non necessita di interventi di sostegno.
Grado 4 TENDENTE ALL'ECCELLENZA Punteggio correlato: da 90 a 100 punti	Prestazione tendente a superare gli standard e le attese. Manifestazione di comportamenti/risultati più che soddisfacenti per qualità. Comportamento complessivamente assumibile quale modello di riferimento

Scheda 1 c**MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI COMPENSI**

Sulla base del punteggio attribuito e pertanto del grado di misurazione delle performance organizzativa ed individuale che consegue alla precedente tabella, si procede alla collocazione del dipendente nella seguente fascia di retribuzione di risultato

Punteggio assegnato	Fascia di retribuzione di risultato
Da 90 a 100	25 %
Da 60 a 89	20%
Da 50 a 59	10 %
Da 0 a 49	0

