# COMUNE DI CAMPO NELL'EL

*Provincia di Livorno*

Comune di Campo nell'Elba
Provincia di Livorno

Protocollo n° 0016782 del 09-12-2016
Arrivo 9:57:13

***ORGANISMO DI VALUTAZIONE***

Livorno 9 dicembre 2016

**Al Commissario Prefettizio**
**Al Segretario Comunale**

**OGGETTO**: Misurazione e Valutazione della Performance 2015.
Responsabili dei Servizi.

## LO SCRIVENTE ORGANISMO DI VALUTAZIONE

**Visto** il decreto sindacale n° 12 del 25 agosto 2015 di nomina dell'Organismo di Valutazione;

**Vista** la deliberazione G.C n° 239 del 21 dicembre 2010 di approvazione del sistema di misurazione e valutazione della performance, come successivamente modificata dalla deliberazione G.C n 94 del 6 agosto 2013 che individua tre distinti livelli di performance:

- **di ente** espressiva del livello di raggiungimento degli obiettivi dell'intero ente espresso dalla media dei risultati ottenuti dalle singole articolazioni organizzative
- **organizzativa** espressiva del livello di raggiungimento degli obiettivi delle singole articolazioni organizzative
- **individuale** espressiva della competenza professionale e del comportamento organizzativo

I tre livelli di performance vengono valutati da soggetti diversi ed influiscono sulla valutazione complessiva delle risorse umane con una incidenza percentuale diversa se riferiti ai dipendenti piuttosto che ai responsabili degli uffici.

La misurazione della performance a livello di ente ed organizzativa infatti compete, secondo le indicazioni del regolamento, alla istruttoria dell'organismo di valutazione, la performance individuale invece compete ai responsabili degli uffici, per il personale loro assegnato ed all'organismo di valutazione per i responsabili degli uffici.

La performance a livello di ente assorbe il 10% del totale della valutazione sia per i dipendenti che per i responsabili degli uffici.

La performance organizzativa assorbe il 30% del totale della valutazione dei dipendenti ed il 60% del totale della valutazione per i responsabili degli uffici.

La performance individuale assorbe il 60% del totale della valutazione dei dipendenti ed i 30% del totale della valutazione per i responsabili degli uffici.

**Vista** la deliberazione consiliare n° 36 del 30 maggio 2015 con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione Annuale 2015, il Bilancio di Previsione Pluriennale e la Relazione Previsionale e Programmatica 2015-2017;

**Viste** le deliberazioni della Giunta Comunale n. 138 del 14 luglio 2015 e 189 del 5 novembre 2015 di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione dell'esercizio 2015 che individuano con riferimento ai singoli centri di responsabilità:

- gli obiettivi attribuiti
- gli indicatori espressivi del livello di raggiungimento degli obiettivi

- la valutazione del peso degli obiettivi
- risorse finanziarie attribuite
- risorse umane attribuite

**Vista** la deliberazione Consiliare n° 49 del 19 agosto 2015 di approvazione della Salvaguardia degli Equilibri di Bilancio e di Stato di attuazione dei Programmi inerente l'esercizio 2015;

**Vista** la deliberazione Consiliare n° 70 del 30 novembre 2015 di approvazione dell'Assestamento Generale del Bilancio 2015;

**Vista** la deliberazione Consiliare n° 40 del 16 giugno 2016 con la quale è stato approvato il rendiconto dell'esercizio finanziario 2015;

**Visto** il Provvedimento del Sindaco n° 4 del 29/5/2014 e successive modifiche ed integrazioni, di Nomina dei responsabili di area;

**Acquisite** le relazioni dei Responsabili di Area in merito alla realizzazione delle attività e degli obiettivi 2015;

**Riepilogate** nelle schede allegate le operazioni di misurazione e valutazione della performance relative all'esercizio di cui trattasi

**PROPONE**

La determinazione dei valori di **performance a livello di ente, organizzativa ed individuale** per come riportato nella tabella allegata.

Distinti saluti

In fede
Massimiliano Bendinelli

***DETERMINAZIONE PERFORMANCE A LIVELLO DI ENTE***

Gli obiettivi 2015 sono complessivamente n. 47

Dei quali 41 sono da considerarsi raggiunti al 100%, 4 da considerarsi raggiunti tra il 61% ed il 95% e 2 sono da considerarsi non raggiunti

| | | | |
|---|---|---|---|
| 41 x | 100 = | 4.100 | |
| 4x | 95= | 380 | |
| 2 x | 0 = | - | |
| | | 4.480 = 95,31 | Livello Medio di Raggiungimento Obiettivi 2015 |

95,31 : X = 100 : 10 X = **9,53** **Performance di Ente**

A conforto dei buoni livelli di Performance dell'Ente nel suo insieme è opportuno considerare le risultanze finanziarie fatte registrare con il rendiconto della gestione 2015 ed illustrate da alcuni macro indicatori che di seguito si riportano (i valori sono arrotondati)

| | | |
|---|---|---|
| Risultato di Amministrazione | Disavanzo | Riaccertamento Straordinario Residui -474.347,27 vedi CC 36 2015 |
| Utilizzo Anticipazione Tesoreria | Non utilizzata | |
| Rispetto del patto di stabilità | L'ente ha rispettato il l'obiettivo del saldo finanziario di € 317.000,00 con una differenza positiva di € 937.000,00 | |
| Riduzione Spesa di Personale | L'ente ha ridotto la spesa di personale rispetto alla media anni 2011/12/13 di € 59.814,95 | |
| Variazione del Patrimonio | L'ente ha incrementato il patrimonio netto di € 1.780.555,30 | |
| Variazione Residuo Mutui | In riduzione di € 724 mila | |
| Deficitarietà Strutturale | L'ente non è Strutturalmente deficitario | |
| ° Realizzazione Entrate Comp. | 86% | |
| ° Realizzazione Spesa Comp. | 81% | |
| Velocità Riscossioni | 79% | |
| Velocità Pagamenti | 73% | |

***DETERMINAZIONE DEL FATTORE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE N. 2***

La determinazione del fattore di valutazione della Performance Individuale n. 2 che si riferisce alla presenza nel luogo di lavoro assicurando comunque un orario settimanale non inferiore alle 40 ore settimanali è stata ottenuta acquisendo dall'ufficio personale dell'Ente le informazioni circa le effettive ore fatte registrare dal rilevatore automatico di presenza. La tabella di seguito riportata riepiloga i dati di presenza media

| **Responsabile** | **Ore** | **Valutazione** |
|---|---|---|
| Sandra Landi | 39,36 | 3 |
| Stefano Servidei | 38,81 | 3 |
| Alessandro Schezzini | 18,86 | P.T |

***DETERMINAZIONE DEL FATTORE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE N. 9***

La determinazione del fattore di valutazione della Performance Individuale n. 9 che si riferisce alla capacità di diversificazione nella valutazione delle performance individuale del personale assegnato, è avvenuta a seguito della acquisizione delle valutazioni elaborate dai singoli responsabili e del calcolo della media e della deviazione e standard sui valori di riferimento ed è riepilogata nella tabella sotto riportata

| **Responsabile** | **Media** | **Deviaz Std** | Valutazione |
|---|---|---|---|
| Sandra Landi | 56,63 | 3,29 | 4,00 |
| Stefano Servidei | 59,20 | 1,1 | 2,50 |
| Schezzini | 53,24 | 5,67 | 5,00 |

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE

**Sandra Landi**

| | | | |
|---|---|---|---|
| ***PERFORMANCE A LIVELO DI ENTE*** | Stato di attuazione degli obiettivi strategici inteso come media dei risultati complessivamente raggiunti dalle strutture organizzative | PUNTEGGIO --> | **9,53** |

| | | Descrizione Obiettivi attribuiti al Dirigente per la misurazione della Performance Organizzativa | Peso* | | RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI (conseguimento da 0 a 20) | | | | TOTALE valutazione incrociata peso - raggiung.to da 0 a 60 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | non conseguito (da 0 a 40%) | al di sotto delle attese (da 41% a 60%) | risultato significativo (da 61% a 95%) | pienamente conseguito (da 96% a 100%) | |
| | | | | | 0 | 10 | 15 | 20 | |
| ***PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELLA STRUTTURA DIRETTA*** | *1^ ob.* | FUNZIONAMENTO ORDINARIO A REGIME GESTIONE SERVIZI SOCIALI IN FORMA ASSOCIATA | 3,00 | X | | | | 20 | 60,00 |
| | *2^ ob.* | MANIFESTAZIONI TURISTICHE E ORGANIZZAZIONE EVENTI | 3,00 | X | | | | 20 | 60,00 |
| | *3^ ob.* | PIANO OCCUPAZIONALE E GESTIONE PERSONALE | 3,00 | X | | | 15 | | 45,00 |
| | 4^ ob. | SERVIZI SCOLASTICI E ATTIVITA' RICREATIVE | 3,00 | X | | | | 20 | 60,00 |
| | 5^ ob. | BOTTEGHE DELLA SALUTE E SPORTELLO "ECCO FATTO" | 3,00 | X | | | | 20 | 60,00 |
| | 6^ ob. | GESTIONE AMMINISTRATIVA/PROCEDIMENTI ELETTORALI PROSEGUIMENTO PROCESSO DEMATERIALIZZAZIONE | 3,00 | X | | | | 20 | 60,00 |
| | 7^ ob. | ATTIVITA' SPORTIVE | 3,00 | X | | | | 20 | 60,00 |
| | 8^ ob. | VERIFICA STRAORDINARIA RESIDUI | 3,00 | X | | | | 20 | 60,00 |
| | 9^ ob. | TELEFONIA | 3,00 | X | | | | 20 | 60,00 |
| | 10^ ob. | GESTIONE ISOLA PIANOSA | 3,00 | X | | | | 20 | 60,00 |
| | 11^ ob. | MANTENIMENTO STANDARD DI QUALITA' DEI SERVIZI OFFERTI ALLA CITTADINANZA DAI SERVIZI DEMOGRAFICI E MIGLIORAMENTO DELL'EFFICIENZA | 3,00 | X | | | | 20 | 60,00 |
| | 12^ ob. | PROGETTO "UNA SCELTA IN COMUNE" | 2,00 | X | | | | 20 | 40,00 |
| | 13^ ob. | DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE | 3,00 | X | | | | 20 | 60,00 |
| | 14^ ob. | PIANO TRIENNALE PREVENZIONE CORRUZIONE E TRASPARENZA | 3,00 | X | | | | 20 | 60,00 |
| | 15^ ob. | SISTEMA INFORMATICO DELL'ENTE | 3,00 | X | 0 | | | | 0,00 |
| | 16^ ob. | SERVIZI ED ATTIVITA' CULTURALI | 3,00 | X | | | | 20 | 60,00 |
| | | Media | 2,94 | | | | **TOTALE MEDIA PONDERATA -->** | | **54,06** |

| | *[ 9 fattori: fatt. 1: p. da 0 a 4 /.fatt.9: pt. da 0 a 5 / altri fatt.:pt. da 0 a 3 ]* | |
|---|---|---|
| ***PERFORMANCE INDIVIDUALE*** | 1. Contribuisce in modo significativo alla individuazione degli obiettivi, li descrive in modo chiaro e preciso collabora con gli amministratori nella definizione delle scelte strategiche, invia con regolarità, precisione e completezza i report relativi all'andamento dell'attività | 3,5 |
| | 2. Garantisce una presenza assidua nel luogo di lavoro assicurando comunque un orario settimanale non inferiore mediamente a 40 ore | 3 |
| | 3.Riesce a motivare i propri collaboratori e a costruire rapporti chiari, basati sulla reciproca assunzione di responsabilità | 3 |
| | 4. E' sensibile al rapporto con il pubblico e si impegna nel miglioramento della qualità dei servizi e della relazione con l'utenza | 3 |
| | 5. Vive positivamente le situazioni incerte e conflittuali impegnandosi attivamente e in prima persona nella ricerca delle soluzioni, senza attendere contributi dall'esterno | 3 |

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE

| | | | |
|---|---|---|---|
| | 6. Si impegna nella collaborazione con gli altri nella costruzione di relazioni basate sulla fiducia e sul confronto, privilegia canali di comunicazione informali ed evita atteggiamenti burocratici | 3 | |
| | 7. Ha una buona conoscenza delle normative e delle tecniche che regolano il proprio ambito di lavoro | 3 | |
| | 8. Ha capacita di autovalutazione e volontà quindi di migliorare tramite processi di apprendimento org.vo le proprie capacità gestionali con propensione all'innovazione | 3 | |
| | 9. Procede a diversificazioni nelle valutazioni delle performance del personale assegnato | 4 | |
| | TOTALE FATTORI----------> | 28,5 | |
| | | | **28,50** |
| | | TOTALE COMPLESSIVO --> | **92,09** |

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE RESPONSABILI

**Stefano Servidei**

| | | |
|---|---|---|
| ***PERFORMANCE A LIVELO DI ENTE*** | Stato di attuazione degli obiettivi strategici inteso come media dei risultati complessivamente raggiunti dalle strutture organizzative | |
| | PUNTEGGIO --> | **9,53** |

| | | Descrizione Obiettivi attribuiti al Dirigente per la misurazione della Performance Organizzativa | Peso* | | RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI (conseguimento da 0 a 20) | | | | TOTALE valutazione incrociata peso - raggiung.to da 0 a 60 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | non conseguito (da 0 a 40%) | al di sotto delle attese (da 41% a 60%) | risultato significativo (da 61% a 95%) | pienamente conseguito (da 96% a 100%) | |
| | | | | | 0 | 10 | 15 | 20 | |
| ***PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELLA STRUTTURA DIRETTA*** | *1^ ob.* | INTRODUZIONE DELLA CONTABILITA' ARMONIZZATA | 3,00 | X | | | | 20 | 60,00 |
| | *2^ ob.* | GESTIONE FINANZIARIA TEMPESTIVA - SISTEMA BILANCIO DI PREVISIONE E RENDICONTO | 3,00 | X | | | | 20 | 60,00 |
| | 3^ ob. | MONITORAGGIO CONTINUATIVO DEL PATTO DI STABILITA' | 3,00 | X | | | | 20 | 60,00 |
| | 4^ ob. | MONITORAGGIO DEI LIMITI DI SPESA AI FINI ASSUNZIONALI | 3,00 | X | | | | 20 | 60,00 |
| | 5^ ob. | FUNZIONIGRAMMA UFFICIO RAGIONERIA | 2,00 | X | | | | 20 | 40,00 |
| | 6^ ob. | COORDINAMENTO INTRODUZIONE FATTURAZIONE ELETTRONICA | 2,00 | X | | | | 20 | 40,00 |
| | 7^ ob. | PREDISPOSIZIONE PROPRIA SEZIONE DUP | 3,00 | X | | | | 20 | 60,00 |
| | 8^ ob. | ATTIVITA' DI ACCERTAMENTO ICI | 3,00 | X | | | | 20 | 60,00 |
| | 9^ ob. | ATTIVITA' DI ACCERTAMENTO TARSU-TARES | 3,00 | X | | | | 20 | 60,00 |
| | 10^ ob. | PREDISPOSIZIONE BANDO DI GARA PER AFFIDAMENTO INCARICO DI PATROCINIIO LEGALE RISCOSSIONE COATTIVA DELLE ENTRATE TRIBUTARIE E PATRIMONIALI TRAMITE INGIUNZIONE FISCALE | 3,00 | X | | | | 20 | 60,00 |
| | 11^ ob. | INTRODUZIONE DELL'INGIUNZIONE FISCALE PER LA RISCOSSIONE COATTIVA DEI TRIBUTI | 3,00 | X | | | | 20 | 60,00 |
| | 12^ ob. | FUNZIONIGRAMMA UFFICIO TRIBUTI | 2,00 | X | | | | 20 | 40,00 |
| | 13^ ob. | PREDISPOSIZIONE PROPRIA SEZIONE DUP | 3,00 | X | | | | 20 | 60,00 |
| | 14^ ob. | PREDISPOSIZIOE ED INVIO RUOLO ORDINARIO ED INTEGRATIVO LAMPADE VOTIVE ANNO 2015 | 2,00 | X | | | | 20 | 40,00 |
| | 15^ ob. | ATTIVAZIONE PROCEDURA PER INVIO TELEMATICO TRAMITE SUAP DELLE PRATICHE USL | 3,00 | X | | | | 20 | 60,00 |
| | 16^ ob. | EFFETTUAZIONE ATTIVITA' DI CONTROLLO SULLA REGOLARITA' DEI PAGAMENTI RELATIVI AI SUOLI PUBBLICI CONCESSI | 3,00 | X | | | | 20 | 60,00 |
| | 17^ ob. | FUNZIONIGRAMMA UFFICIO COMMERCIO | 2,00 | X | | | | 20 | 40,00 |
| | 18^ ob. | PREDISPOSIZIONE PROPRIA SEZIONE DUP | 3,00 | X | | | | 20 | 60,00 |
| | | Media | 2,72 | | | | **TOTALE MEDIA PONDERATA -->** | | **54,44** |

*[ 9 fattori: fatt. 1: p. da 0 a 4 / fatt.9: pt. da 0 a 5 / altri fatt.:pt. da 0 a 3 ]*

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE RESPONSABILI

| | | | |
|---|---|---|---|
| ***PERFORMANCE INDIVIDUALE*** | 1. Contribuisce in modo significativo alla individuazione degli obiettivi, li descrive in modo chiaro e preciso collabora con gli amministratori nella definizione delle scelte strategiche, invia con regolarità, precisione e completezza i report relativi all'andamento dell'attività | 4 | |
| | 2. Garantisce una presenza assidua nel luogo di lavoro assicurando comunque un orario settimanale non inferiore mediamente a 40 ore | 3 | |
| | 3.Riesce a motivare i propri collaboratori e a costruire rapporti chiari, basati sulla reciproca assunzione di responsabilità | 3 | |
| | 4. E' sensibile al rapporto con il pubblico e si impegna nel miglioramento della qualità dei servizi e della relazione con l'utenza | 3 | |
| | 5. Vive positivamente le situazioni incerte e conflittuali impegnandosi attivamente e in prima persona nella ricerca delle soluzioni, senza attendere contributi dall'esterno | 3 | |
| | 6. Si impegna nella collaborazione con gli altri nella costruzione di relazioni basate sulla fiducia e sul confronto, privilegia canali di comunicazione informali ed evita atteggiamenti burocratici | 3 | |
| | 7. Ha una buona conoscenza delle normative e delle tecniche che regolano il proprio ambito di lavoro | 3 | |
| | 8. Ha capacita di autovalutazione e volontà quindi di migliorare tramite processi di apprendimento org.vo le proprie capacità gestionali con propensione all'innovazione | 3 | |
| | 9. Procede a diversificazioni nelle valutazioni delle performance del personale assegnato | 2,5 | |
| | TOTALE FATTORI----------> | 27,5 | |
| | | | **27,50** |
| | TOTALE COMPLESSIVO --> | | **91,47** |

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE RESPONSABILI

**Alessandro Schezzini**

| | | | |
|---|---|---|---|
| ***PERFORMANCE A LIVELO DI ENTE*** | Stato di attuazione degli obiettivi strategici inteso come media dei risultati complessivamente raggiunti dalle strutture organizzative | PUNTEGGIO --> | **9,53** |

| | | Descrizione Obiettivi attribuiti al Dirigente per la misurazione della Performance Organizzativa | Peso* | | RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI (conseguimento da 0 a 20) | | | | TOTALE valutazione incrociata peso - raggiung.to da 0 a 60 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | non conseguito (da 0 a 40%) | al di sotto delle attese (da 41% a 60%) | risultato significativo (da 61% a 95%) | pienamente conseguito (da 96% a 100%) | |
| | | | | | 0 | 10 | 15 | 20 | |
| | *1^ ob.* | OPERE PUBBLICHE :<br><br>REALIZZAZIONE LAVORI D'URGENZA ROTONDA SU VIA PER PORTOFERRAIO; AVVIO LAVORI CIMITERO COMUNALE DELLA LECCIOLA; RICOGNIZIONE RETE FOGNARIA COMUNALE<br>MANUTENZIONE ORDINARIA E STRAORDINARIA FOSSI DI COMPETENZA COMUNALE<br>CATENARIA ITERVENTI RETE IDRICA MESSA IN SICUREZZA STRADALE DI VIA PER PORTOFERRAIO, TRATTO DALLA ROTATORIA DELLA SERRA E VIALE ELBA MEDIANTE REALIZZAZIONE DI UN PERCORSO PEDONALE MANUTENZIONE STRAORDINARIA CON ELIMINAZIONE DELLE BARRIERE ARCHITETTONICHE DEI BAGNI PUBBLICI AI SENSI DELLA L.13/89 E DEL D.M. 14 GIUGNO 1989 N. 236<br>STAZIONE DEGLI AUTOBUS PRESSO PIAZZA DEI GRANATIERI RIQUALIFICAZIONE DEL MOLO GRANDE<br>ASFALTATURE | 3,00 | X | | | 15 | | 45,00 |
| | *2^ ob.* | RENDICONTAZIONE OPERE PUBBLICHE SOGGETTE A FINANZIAMENTO:<br>GESTIONE ED EROGAZIONE | 3,00 | X | | | | 20 | 60,00 |
| | *3^ ob.* | ATTIVITA' LEGATA ALL'EVENTO ALLUVIONALE<br>GESTIONE FINANZIAMENTI ASSEGNATI ED EROGAZIONE CONTRIBUTI AI PRIVATI DI COMPETENZA COMUNALE<br>GESTIONE DEGLI ALTRI FINANZIAMENTI DISPONIBILI ED EROGAZIONE CONTRIBUTI PRIVATI - RAPPORTI CON GLI ALTRI ENTI INDIVIDUATI E COLLABORAZIONE ISTITUZIONALE PER ESEGUIRE LAVORI ASSEGNATI A REGIONE E PROVINCIA - PARTECIPAZIONI A RIUNIONI E CONFERENZE DI SERVIZI E RELAZIONI VARIE E QAUNT'ALTRO RELATIVO L'OGGETTO | 2,00 | X | | | 15 | | 30,00 |
| ***PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELLA STRUTTURA DIRETTA*** | 4^ ob. | ATTIVITA' LEGATA FINANZIAMENTO OPERE PUBBLICHE - EVENTO ALLUVIONALE: RENDICONTAZIONE FINALE OPERE PUBBLICHE RELATIVE ALL'ALLUVIONE DEL 7 nov 2011 | 3,00 | X | | | | 20 | 60,00 |

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE RESPONSABILI

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5^ ob. | GESTIONE E DIREZIONE CORPO OPERAIO:<br>PROGRAMMAZIONE E SUPERVISIONE NELL'ESECUZIONE DEI LAVORI CHE POSSONO ESSERE ESGUITI DIRETTAMENTE;<br>GESTIONE DELL'ECOCENTRO DEL VALLONE;<br>MANUTENZIONE ORDINARIA E STRAORDIANARIA DEI BENI DI PROPRIETA' COMUNALE: STABILI COMUNALI, CIMITERI, CAMPO SPORTIVO, SCUOLE.... ECC.<br>MANUTENZIONE SPIAGGE, ATTIVITA' DI COORDINAMENTO TRA L'UFFICIO TECNICO E LE DITTE ESTERNE | 2,00 | X | | | | 20 | 40,00 | |
| 6^ ob. | PROTEZIONE CIVILE COMUNALE:<br>ATTIVITA' DI COMPETENZA COMUNALE NON DEMANIALE ALLA PROTEZIONE CIVILE INTERCOMUNALE, ASSISTENZA ALLA VARIE EVENTUALI EMERGENZE, REPERIBILITA' DEGLI UFFICI DEL CORPO OPERAIO IN CASO DI NECESSITA', ALLARME E CESSATO E ALLARME FINO AL RIPRISTIO DELLA NORMALITA' - OPERE DI SFOCIAMENTO DEI FOSSI QUANDO OCCORRENTI, PULIZIA DEI FOSSI DI COMPETENZA COMUNALE ECC... RELAZIONI ATTI E PIANI RELATIVI DI COMPETENZA COMUNALE E SOVRACOMUNALE COORDINAMENTO CON L'INTERCOMUNALE DI P.C. PROVINCIA E CON GLI ALTRI ENTI PREPOSTI. | 2,00 | X | | | | 20 | 40,00 | |
| 7^ ob. | ALTRE ATTIVITA' AFFIDATE MEDIANTE ATTI DI INDIRIZZO:<br>PIANO TELEFONIA<br>GESTIONE DEMANIO (CONTROLLO CONCESSIONI, RICOGNIZIONE ATTI, ISTITUZIONE SERVIZIO DI SORVEGLIANZA ECC.)<br>PREDISPOSIZIONE ATTI PER AVVIO LAVORI PER CONTO AUTORITA' PORTUALE (MOLO GRANDE, SERVIZI IGIENICI, MANUTENZIONE ORDINARIA E STRAORDINARIA)<br>GESTIONE PRATICHE CONDONI | 2,00 | X | | | | 20 | 40,00 | |
| 8^ ob. | VERIFICA STRAORDINARIA RESIDUI | 2,00 | X | | | | 20 | 40,00 | |
| 9^ ob. | PIANO STRUTTURALE, PIANO SPIAGGE, AVVIO PROCEDURE | 3,00 | X | | | 15 | | 45,00 | |
| 10^ ob. | PIANI ATTUATIVI | 2,00 | X | | | | 20 | 40,00 | |
| 11^ ob. | CREAZIONE ALBO PROFESIONISTI PER PROGETTAZIONI TECNICHE E ALBO DI PROFESSIONISTI PRESTATORI D'OPERA INTELLETTUALE IN COLLABORAZIONE CON AREA AMMINISTRATIVA | 3,00 | X | 0 | | | | 0,00 | |
| 12^ ob. | DUP - Documento Unico di Programmazione | 3,00 | X | | | | 20 | 60,00 | |
| 13^ ob. | STAZIONE UNICA APPALTANTE | 3,00 | X | | | | 20 | 60,00 | |
| | Media | 2,54 | | | | TOTALE MEDIA PONDERATA --> | | | 43,08 |

| | | |
|---|---|---|
| | *[ 9 fattori: fatt. 1: p. da 0 a 4 / fatt.9: pt. da 0 a 5 / altri fatt.:pt. da 0 a 3 ]* | |
| ***PERFORMANCE INDIVIDUALE*** | 1. Contribuisce in modo significativo alla individuazione degli obiettivi, li descrive in modo chiaro e preciso collabora con gli amministratori nella definizione delle scelte strategiche, invia con regolarità, precisione e completezza i report relativi all'andamento dell'attività | 2,5 |
| | 2. Garantisce una presenza assidua nel luogo di lavoro assicurando comunque un orario settimanale non inferiore mediamente a 40 ore | 0 |
| | 3.Riesce a motivare i propri collaboratori e a costruire rapporti chiari, basati sulla reciproca assunzione di responsabilità | 2,5 |
| | 4. E' sensibile al rapporto con il pubblico e si impegna nel miglioramento della qualità dei servizi e della relazione con l'utenza | 2,5 |
| | 5. Vive positivamente le situazioni incerte e conflittuali impegnandosi attivamente e in prima persona nella ricerca delle soluzioni, senza attendere contributi dall'esterno | 3 |

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE RESPONSABILI

| | | |
|---|---|---|
| 6. Si impegna nella collaborazione con gli altri nella costruzione di relazioni basate sulla fiducia e sul confronto, privilegia canali di comunicazione informali ed evita atteggiamenti burocratici | 3 | |
| 7. Ha una buona conoscenza delle normative e delle tecniche che regolano il proprio ambito di lavoro | 3 | |
| 8. Ha capacita di autovalutazione e volontà quindi di migliorare tramite processi di apprendimento org.vo le proprie capacità gestionali con propensione all'innovazione | 3 | |
| 9. Procede a diversificazioni nelle valutazioni delle performance del personale assegnato | 5 | |
| TOTALE FATTORI----------> | 24,5 | **24,50** |
| TOTALE COMPLESSIVO --> | | **77,11** |

# Riepilogo Performance Responsabili 2015

| | Performance di Ente | Performance organizzativa | Performance Individuale | Totale |
|---|---|---|---|---|
| **Sandra Landi** | 9,53 | 54,06 | 28,50 | **92,09** |
| **Stefano Servidei** | 9,53 | 54,44 | 27,50 | **91,47** |
| **Alessandro Schezzini** | 9,53 | 43,08 | 24,50 | **77,11** |