

Sandra Landi

Da: Bendinelli Massimiliano <mbendinelli@comune.livorno.it>
Inviato: giovedì 5 dicembre 2019 09:20
A: Sandra Landi
Oggetto: Re: Performance 2018
Allegati: Performance Responsabili Campo 2018 Relazione.doc.p7m; Performance Responsabili Campo 2018.xls.p7m

In allegato file al netto della Performance del Segretario che manderò in mattinata.
Saluti

Da: "Bendinelli Massimiliano" <mbendinelli@comune.livorno.it>
A: "Sandra Landi" <s.landi@comune.camponellelba.li.it>
Inviato: Mercoledì, 4 dicembre 2019 17:06:55
Oggetto: Performance 2018

Comune di Campo nell' Elba
Registro di Protocollo Generale
N. 0019496 del 05/12/2019
Class: 03-06



In allegato e per gli adempimenti di competenza trasmetto Relazione ed Allegati inerenti la misurazione e valutazione della Performance 2018.
Saluti
Massimiliano Bendinelli

Questo documento e' formato esclusivamente per il destinatario. Tutte le informazioni ivi contenute, compresi eventuali allegati, sono da ritenere esclusivamente confidenziali e riservate secondo i termini del D.Lgs. 196/2003 in materia di privacy vigente, come modificato dal D.Lgs. 101/2018, e del Regolamento europeo 679/2016 - GDPR - e quindi ne e' proibita l'utilizzazione ulteriore non autorizzata. Se avete ricevuto per errore questo messaggio, Vi preghiamo cortesemente di contattare immediatamente il mittente e cancellare la e-mail.

COMUNE DI CAMPO NELL'ELBA

Provincia di Livorno

ORGANISMO DI VALUTAZIONE

Livorno 4 dicembre 2018

Al Sindaco

OGGETTO: Misurazione e Valutazione della Performance dei Responsabili dei Servizi inerente l'esercizio 2018.

LO SCRIVENTE ORGANISMO DI VALUTAZIONE

Visto il decreto sindacale n° 17/2018 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 il 30% del totale della valutazione per i responsabili degli uffici.

Vista la deliberazione del Consiglio Comunale n° 20 del 29 marzo 2018 con la quale è stato approvato il Bilancio Finanziario di Previsione e il D.U.P 2018-2020;

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 225 del 5 dicembre 2018 di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione dell'esercizio 2018 che individua, con riferimento ai singoli centri di responsabilità:

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

COMUNE DI CAMPO NELL'ELBA

Provincia di Livorno

ORGANISMO DI VALUTAZIONE

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

Vista la deliberazione Consiliare n° 48 del del 23 luglio 2019 di approvazione della Salvaguardia degli Equilibri di Bilancio e di Stato di attuazione dei Programmi e di Assestamento Generale inerente l'esercizio 2018;

Vista la deliberazione Consiliare n° 20 del 20 maggio 2019 con la quale è stato approvato il rendiconto dell'esercizio finanziario 2018;

Visti i Decreti del Sindaco n°7 del 13.10.2017, n°3 del 11.05.2018, n°8 del 22.06.2018, n°11 del 12.09.2018, n°13 del 10.10.2018, n°16 del 09.11.2018 e n°18 del 21.11.2018 di Nomina dei Responsabili di Area;

Acquisite le relazioni dei Responsabili di Area in merito alla realizzazione delle attività e degli obiettivi 2018;

Richiamati gli esiti dei confronti informali che periodicamente sono stati condotti con il Segretario Generale in merito alle problematiche dell'Ente ed all'approccio dei Responsabili dei Servizi alla gestione delle stesse;

Acquisite le relazioni del Segretario Comunale prot. 8420 del 08.06.2018 e prot. 17294 del 05.12.2018, inerenti l'esito dei controlli successivi di regolarità amministrativo contabile, ai sensi della regolamentazione inerente la disciplina dei controlli interni all'Ente

Considerato che l'evoluzione normativa avviata dalla riforma del pubblico impiego di cui al dlgs 150/2009 (Brunetta), impone la necessità di accertare l'assenza di condizioni che determinano la maturazione di responsabilità dirigenziale quale condizione pregiudiziale all'erogazione della indennità di risultato ai dirigenti e, negli enti che ne sono sprovvisti, ai responsabili, oppure, simmetricamente costituisce ragione per la sua riduzione.

L'attività di misurazione e valutazione della performance pertanto, oltre a considerare la verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi di struttura e di ente, delle competenze manageriali e professionali, deve necessariamente arricchirsi della verifica del rispetto di vincoli normativi la cui violazione determina maturazione di responsabilità dirigenziale o di risultato.

In ottica di collaborazione con l'Ente e la sua tecnostuttura, il Nucleo di Valutazione, allo scopo di sensibilizzare la Struttura dell'ente, verso un percorso di continuo miglioramento, ha formalizzato in apposita nota, indirizzata al Segretario Comunale, al Responsabile del Personale ed ai Responsabili dei Servizi, la richiesta di elementi e indicazioni in merito all'esistenza o meno nell'esercizio 2018, di eventuali fattispecie aventi conseguenza di maturazione di responsabilità dirigenziale.

La nota è stata correttamente riscontrata dai Responsabili dei Servizi che non hanno rilevato inadempienze di sorta.

COMUNE DI CAMPO NELL'ELBA

Provincia di Livorno

ORGANISMO DI VALUTAZIONE

Il dato, incrociato con le risultanze della attività inerente i controlli successivi di regolarità amministrativo contabile, merita di essere positivamente considerato nella attività di misurazione e valutazione della performance 2018.

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

dr Massimiliano Bendinelli



DiKe6 - Esito verifica firma digitale

Verifica effettuata in data 2019-12-05 09:50:28 (UTC)

File verificato: C:\Users\s.landi\AppData\Local\Microsoft\Windows\Temporary Internet Files\Content.Outlook\TLVP5PVR\Performance Resonsabili Campo 2018 Relazione.doc.p7m

Esito verifica: **Verifica completata con successo**

Dati di dettaglio della verifica effettuata

Firmatario 1: BENDINELLI MASSIMILIANO
Firma verificata: OK
Verifica di validita' online: Effettuata con metodo OCSP. Timestamp della risposta del servizio
05/12/2019 09:19:02

Dati del certificato del firmatario **BENDINELLI MASSIMILIANO:**

Nome, Cognome: MASSIMILIANO BENDINELLI
Titolo: dirigente
Organizzazione: Comune di Livorno
Numero identificativo: 17724011
Data di scadenza: 20/12/2023 23:59:59
Autorita' di certificazione: ArubaPEC S.p.A. NG CA 3, ArubaPEC S.p.A., Certification AuthorityC, , IT
Documentazione del certificato (CPS): <https://ca.arubapec.it/cps.html>
Identificativo del CPS: OID 1.3.6.1.4.1.29741.1.1.1

Fine rapporto di verifica



Il futuro digitale e' adesso

DETERMINAZIONE PERFORMANCE A LIVELLO DI ENTE

Il Nucleo in via preliminare ha ritenuto opportuno considerare le risultanze finanziarie fatte registrare con il rendiconto della gestione 2018 ed illustrate da alcuni macro indicatori che di seguito si riportano

Risultato di Amministrazione	Avanzo €	5.731.536,02
Utilizzo Anticipazione Tesoreria		Non utilizzata
Rispetto Saldo Finanza Pubblica	Si con Saldo €	838.000,00
Riduzione Spesa di Personale	Si rispetto a media triennio 2011-2013 €	245.291,64
Variazione Residuo Mutui	In riduzione di €	809.857,96
Deficitarietà Strutturale	L'ente non è Strutturalmente deficitario	
° Realizzazione Entrate Comp.	83%	
° Realizzazione Spesa Comp.	80%	
Velocità Riscossioni	77%	
Velocità Pagamenti	73%	

Gli obiettivi assegnati ai Responsabili dei Servizi nell'Esercizio 2018 sono complessivamente n. 53
Dei quali: 47 da considerarsi raggiunti al 100%, 4 da considerarsi raggiunti al 90%, e 2 da considerarsi non valutabili

47 x	100 =	4.700	
4 x	90 =	360	
2 x	0 =	-	
		<u>5.060</u>	/ 53 = 95,47
			Livello Medio di Raggiungimento Obiettivi 2018
		95,47 : X = 100 : 10	X = 9,54 Performance di Ente

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. Nessun responsabile ha assicurato una presenza settimanale mediamente superiore alle 40 ore per cui i punti riferiti al determinante n. 2 non vengono attribuiti

Responsabile	Ore	Valutazione
Sandra Landi	1.685,09	0,00
Stefano Servidei	1.548,00	0,00
Gloria Franci	1.065,31	0,00

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	57,71	2,50	4,00
Stefano Servidei	59,00	1,22	4,00
Gloria Franci	47,85	10,46	5,00

Prospetto riepilogativo di tutto il personale			media	dev std	dev std pop
CAVICCHIOLI GAETANO	57	Franci	47,85	10,46	10,0525
COSTA ROLANDO	37	Franci			
FORESI ALESSANDRA	60	Franci			
LUPI MAURIZIO	41	Franci			
LUPI PIERLUIGI	54	Franci			
MAZZANTI AGNESE	60	Franci			
MONTAUTI PAOLO	37	Franci			
PIERULIVO EMANUELE	46	Franci			
RAZZU MARIO	30	Franci			
SEGNINI STEFANO	51	Franci			
TESEI ARMANDO	37	Franci			
TROCCOLO FRANCESCO	52	Franci			
TROCCOLO LUIGI	60	Franci			
DANESI SAURO	53	Landi	57,71	2,50	2,31
DE ANGELIS GIOVANNA	56	Landi			
SANTINELLI SERGIO	60	Landi			
MARIGLIANI ILARIA	60	Landi			
MATTERA PAOLA	59	Landi			
SANTINELLI SERGIO	58	Landi			
TESTI DONATELLA	58	Landi	59,00	1,22	1,10
AVELLINO VIRGINIA	59	Servidei			
BALDETTI GIANCARLO	60	Servidei			
COTTONE BENEDETTO	59	Servidei			
FERRINI GIAN PIERO	60	Servidei			
PROVENZALI DONATELLA	57	Servidei			

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE

Sandra Landi

PERFORMANCE A LIVELLO DI ENTE	Stato di attuazione degli obiettivi strategici inteso come media dei risultati complessivamente raggiunti dalle strutture organizzative	PUNTEGGIO -->	9,54
--------------------------------------	---	---------------	------

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELLA STRUTTURA DIRETTA	Descrizione Obiettivi attribuiti al Responsabile 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 ^a ob.	PIANO TRIENNALE PREVENZIONE CORRUZIONE E TRASPARENZA	3,00	X			20	60,00
2 ^a ob.	BILANCIO	3,00	X			20	60,00
3 ^a ob.	GESTIONE SERVIZI SOCIALI	3,00	X			20	60,00
4 ^a ob.	MANIFESTAZIONI TURISTICHE E ORGANIZZAZIONE EVENTI	3,00	X			20	60,00
5 ^a ob.	PIANO OCCUPAZIONALE E GESTIONE PERSONALE	3,00	X			20	60,00
6 ^a ob.	SERVIZI SCOLASTICI	3,00	X			20	60,00
7 ^a ob.	BOTTEGHE DELLA SALUTE E SPORTELLI "ECCO FATTO"	3,00	X			20	60,00
8 ^a ob.	GESTIONE AMMINISTRATIVA E PROCEDIMENTI ELETTORALI	3,00	X			20	60,00
9 ^a ob.	ATTIVITA' SPORTIVE E RICREATIVE	3,00	X			20	60,00
10 ^a ob.	GESTIONE ISOLA PIANOSA	3,00	X			20	60,00
11 ^a ob.	MANTENIMENTO STANDARD DI QUALITA' DEI SERVIZI OFFERTI ALLA CITTADINANZA DAI SERVIZI DEMOGRAFICI E MIGLIORAMENTO DELL'EFFICIENZA	3,00	X			20	60,00
12 ^a ob.	PROGETTO "UNA SCELTA IN COMUNE"	3,00	X			20	60,00
13 ^a ob.	SERVIZI ED ATTIVITA' CULTURALI	3,00	X			20	60,00
	Media	3,00				TOTALE MEDIA PONDERATA -->	60,00

[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	4,00	
	2. Garantisce una presenza assidua nel luogo di lavoro assicurando comunque un orario settimanale non inferiore mediamente a 40 ore	0,00	
	3. Riesce a motivare i propri collaboratori e a costruire rapporti chiari, basati sulla reciproca assunzione di responsabilità	3,00	
	4. E' sensibile al rapporto con il pubblico e si impegna nel miglioramento della qualità dei servizi e della relazione con l'utenza	3,00	
	5. Vive positivamente le situazioni incerte e conflittuali impegnandosi attivamente e in prima persona nella ricerca delle soluzioni, senza attendere contributi dall'esterno	3,00	
	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	3,00	
	7. Ha una buona conoscenza delle normative e delle tecniche che regolano il proprio ambito di lavoro	3,00	
	8. Ha capacità di autovalutazione e volontà quindi di migliorare tramite processi di apprendimento org.vo le proprie capacità gestionali con propensione all'innovazione	3,00	
	9. Procedo a diversificazioni nelle valutazioni delle performance del personale assegnato	4,00	
	TOTALE FATTORI----->	26,00	
		TOTALE COMPLESSIVO -->	95,54

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE

Stefano Servidei

PERFORMANCE A LIVELLO DI ENTE	Stato di attuazione degli obiettivi strategici inteso come media dei risultati complessivamente raggiunti dalle strutture organizzative	PUNTEGGIO -->	9,54

	Descrizione Obiettivi attribuiti al Responsabile per la misurazione della Performance Organizzativa	Peso*	RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI				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.	ATTIVITA' PROPEDEUTICHE AL RENDICONTO DI GESTIONE	3,00	X			20	60,00
2^ ob.	GESTIONE FINANZIARIA TEMPESTIVA - SISTEMA BILANCIO DI PREVISIONE GESTIONE FINANZIARIA TEMPESTIVA - RENDICONTO DELLA GESTIONE	3,00	X			20	60,00
3^ ob.	MONITORAGGIO CONTINUATIVO DEI VINCOLI DI FINANZA PUBBLICA	3,00	X			20	60,00
4^ ob.	MONITORAGGIO DEI LIMITI DI SPESA AI FINI ASSUNZIONALI	3,00	X			20	60,00
5^ ob.	PIANO TRIENNALE PREVENZIONE CORRUZIONE E TRASPARENZA	3,00	X			20	60,00
6^ ob.	ATTIVITA' PROPEDEUTICHE ALLA PRODUZIONE DEL CONTO ECONOMICO E DEL CONTO DEL PATRIMONIO DA ALLEGARE AL RENDICONTO DI GESTIONE 2018	3,00	X			20	60,00
7^ ob.	PREDISPOSIZIONE DELLA SEZIONE DEL DUP AREA FINANZIARIA	3,00	X			20	60,00
8^ ob.	RISPETTO DEI TEMPI PROCEDIMENTALI - MAPPATURA GESTIONE E TRATTAMENTO DEL RISCHIO PER I PROCEDIMENTI DI COMPETENZA - PARTECIPAZIONE CORSI DI FORMAZIONE IN MATERIA DI TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE	3,00	X		15		45,00
9^ ob.	MONITORAGGIO PROROGHE E RINNOVI CONTRATTI	3,00	X			20	60,00
10^ ob.	FORMAZIONE	3,00	X			20	60,00

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE

**PERFORMANCE
ORGANIZZATIVA
DELLA
STRUTTURA
DIRETTA**

11^ ob.	ATTIVITA' DI ACCERTAMENTO IMU TASI Predisposizione e notifica degli avvisi di accertamento anno 2013 IMU - Gestione del front office con i contribuenti - entro il 31/12/2018	3,00	X				20	60,00
12^ ob.	ATTIVITA' DI ACCERTAMENTO PER OMESSA/INFEDELE DENUNCIA TARSU -TARES -TARI Predisposizione, notifica e gestione del front office con i contribuenti di avvisi di accertamento Tarsu e Tares e Tari anni pregressi per un importo di almeno €.100.000,00 - entro il 31/12/2018	3,00	X				20	60,00
13^ ob.	RISCOSSIONE COATTIVA DELLE ENTRATE TRIBUTARIE TRAMITE INGIUNZIONE FISCALE Notifica ingiunzioni fiscali e consegna al legale delle pratiche relative ai morosi per la riscossione coattiva acc.ti IMU annualità 2012 e TARI annualità 2015 - entro 31/12/2018	3,00	X				20	60,00
14^ ob.	RISCOSSIONE TARI Notifica solleciti di pagamento Tari 2017 - Notifica accertamenti per omesso/parziale pagamento Tari 2016 - entro 31/12/2018	3,00	X				20	60,00
15^ ob.	PIANO TRIENNALE PREVENZIONE CORRUZIONE E TRASPARENZA TRIBUTI Attuazione obiettivi del piano triennale prevenzione corruzione: aggiornamento mappatura procedimenti, funzionigramma area, elenco dei procedimenti conclusi oltre il termine	3,00	X				20	60,00
16^ ob.	PREDISPOSIZIONE SEZIONE DEL DUP AREA TRIBUTARIA ENTRO 31 OTTOBRE	3,00	X				20	60,00
17^ ob.	PREDISPOSIZIONE E INVIO DEL RUOLO ORDINARIO ED INTEGRATIVO LAMPADE VOTIVE ANNO 2018	3,00	X				20	60,00
18^ ob.	EFFETTUAZIONE DELL' ATTIVITA' DI CONTROLLO SULLA REGOLARITA' DEI PAGAMENTI RELATIVI AI SUOLI PUBBLICI CONCESSI	3,00	X			15		45,00
19^ ob.	PIANO TRIENNALE PREVENZIONE CORRUZIONE E TRASPARENZA ATTIVITA' PRODUTTIVE	3,00	X				20	60,00

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE

20^ ob.	PREDISPOSIZIONE DELLA SEZIONE DEL DUP ATTIVITA' PRODUTTIVE	3,00	X				20	60,00
21^ ob.	PIANO TRIENNALE PREVENZIONE CORRUZIONE E TRASPARENZA ATTIVITA' PRODUTTIVE	3,00	X				20	60,00
		Media	3,00	TOTALE MEDIA PONDERATA -->				58,57

<i>[9 fattori: fatt. 1: p. da 0 a 4 / fatt.9: pt. da 0 a 5 / altri fatt.:pt. da 0 a 3]</i>		
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	4,00
	2. Garantisce una presenza assidua nel luogo di lavoro assicurando comunque un orario settimanale non inferiore mediamente a 40 ore	0,00
	3. Riesce a motivare i propri collaboratori e a costruire rapporti chiari, basati sulla reciproca assunzione di responsabilità	3,00
	4. E' sensibile al rapporto con il pubblico e si impegna nel miglioramento della qualità dei servizi e della relazione con l'utenza	3,00
	5. Vive positivamente le situazioni incerte e conflittuali impegnandosi attivamente e in prima persona nella ricerca delle soluzioni, senza attendere contributi dall'esterno	3,00
	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	3,00
	7. Ha una buona conoscenza delle normative e delle tecniche che regolano il proprio ambito di lavoro	3,00
	8. Ha capacità di autovalutazione e volontà quindi di migliorare tramite processi di apprendimento org.vo le proprie capacità gestionali con propensione all'innovazione	3,00
	9. Procede a diversificazioni nelle valutazioni delle performance del personale assegnato	4,00
TOTALE FATTORI ----->		26,00
		26,00
TOTALE COMPLESSIVO -->		94,11

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE

Gloria Franci

PERFORMANCE A LIVELLO DI ENTE	Stato di attuazione degli obiettivi strategici inteso come media dei risultati complessivamente raggiunti dalle strutture organizzative	PUNTEGGIO ->	9,54

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELLA STRUTTURA DIRETTA	Descrizione Obiettivi attribuiti al Responsabile 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 ^a ob.	BILANCIO Secondo quanto previsto dalle disposizioni regolamentari e/o a seguito di direttive impartite dall'amministrazione presentazione al servizio finanziario delle previsioni di bilancio . Predisposizione sezioni di categoria del documento unico di programmazione. Consegna del riaccertamento dei residui.	3,00	X			20	60,00	
2 ^a ob.	OPERE PUBBLICHE DI IMPORTO (<= € 100.000)	3,00	X		15		45,00	
3 ^a ob.	OPERE PUBBLICHE FINANZIATE O COFINANZIATE DA FONDI REGIONALI E COMUNITARI -	3,00	X			20	60,00	
4 ^a ob.	MONITORAGGIO PROROGHE E RINNOVI CONTRATTI	3,00	X			20	60,00	
5 ^a ob.	CORPO OPERAIO	3,00	X			20	60,00	
6 ^a ob.	PROTEZIONE CIVILE COMUNALE	3,00	X			20	60,00	
7 ^a ob.	SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO E DI TUTTI GLI STABILI COMUNALI.	3,00	X			20	60,00	
8 ^a ob.	CONTABILITA'/LIQUIDAZIONI	3,00	X			20	60,00	
9 ^a ob.	AMBIENTE	3,00	X			20	60,00	
10 ^a ob.	RISPETTO DEI TEMPI PROCEDIMENTALI MAPPATURA GESTIONE E TRATTAMENTO DEL RISCHIO PER I PROCEDIMENTI DI COMPETENZA PARTECIPAZIONE CORSI DI FORMAZIONE IN MATERIA DI TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE	2,00	X		15		30,00	
		Media	2,90	TOTALE MEDIA PONDERATA ->				55,50

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

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	2,50
2. Garantisce una presenza assidua nel luogo di lavoro assicurando comunque un orario settimanale non inferiore mediamente a 40 ore	0,00
3. Riesce a motivare i propri collaboratori e a costruire rapporti chiari, basati sulla reciproca assunzione di responsabilità	2,50

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE

PERFORMANCE INDIVIDUALE	4. E' sensibile al rapporto con il pubblico e si impegna nel miglioramento della qualità dei servizi e della relazione con l'utenza	2,50
	5. Vive positivamente le situazioni incerte e conflittuali impegnandosi attivamente e in prima persona nella ricerca delle soluzioni, senza attendere contributi dall'esterno	3,00
	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	2,50
	7. Ha una buona conoscenza delle normative e delle tecniche che regolano il proprio ambito di lavoro	2,50
	8. Ha capacità di autovalutazione e volontà quindi di migliorare tramite processi di apprendimento org.vo le proprie capacità gestionali con propensione all'innovazione	3,00
	9. Procede a diversificazioni nelle valutazioni delle performance del personale assegnato	5,00
	TOTALE FATTORI----->	23,50
		23,50
TOTALE COMPLESSIVO -->		88,54

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE

Nicola Ageno

PERFORMANCE A LIVELLO DI ENTE	Stato di attuazione degli obiettivi strategici inteso come media dei risultati complessivamente raggiunti dalle strutture organizzative	PUNTEGGIO -->	9,54
--------------------------------------	---	---------------	-------------

	Descrizione Obiettivi attribuiti al Responsabile 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 ^a ob. ATTUAZIONE OBIETTIVI PIANO TRIENNALE PREVENZIONE CORRUZIONE E TRASPARENZA	1,00	X				20	20,00
	2 ^a ob. BILANCIO Secondo quanto previsto dalle disposizioni regolamentari e/o a seguito di direttive impartite dall'amministrazione presentazione al servizio finanziario delle previsioni di bilancio . Predisposizione sezioni di categoria del documento unico di programmazione. Consegna del riaccertamento dei residui.	1,00	X				20	20,00
	3 ^a ob. ESPLETAMENTO PROCEDURE PREVISTE NELL'INCARICO INERENTI IL PIANO OPERATIVO	3,00	X				20	60,00
	4 ^a ob. ESPLETAMENTO PROCEDURE PREVISTE NELL'INCARICO INERENTI LA REVISIONE PIANO STRUTTURALE	3,00	X				20	60,00
	5 ^a ob. REALIZZAZIONE ATTIVITA CONDONO	2,00	X	NON VALUTABILE				
	6 ^a ob. RIAVVIO DELLE ATTIVITA' PREVISTE NELL'ATTO DI INCARICO INERENTI L'UFFICIO DEMANIO-PHAROS	3,00	X				20	60,00
	7 ^a ob. REALIZZAZIONE ATTIVITA' INFORMATIZZAZIONE	2,00	X	NON VALUTABILE				
	8 ^a ob. RICOGNIZIONE DELLE PROCEDURE APERTE INERENTI I PIANI ATTUATIVI	1,00	X				20	20,00
	9 ^a ob. EDILIZIA PRIVATA RIATTIVAZIONE COMMISSIONE PAESAGGIO	3,00	X				20	60,00
	Media	2,11		TOTALE MEDIA PONDERATA -->				42,86

Riepilogo Performance Responsabili 2018

	Performance di Ente	Performance organizzativa	Performance Individuale	Totale
Sandra Landi	9,54	60,00	26,00	95,54
Stefano Servidei	9,54	58,57	26,00	94,11
Gloria Franci	9,54	55,50	23,50	88,54
Nicola Ageno	9,54	42,86		

	[9 fattori: fatt. 1: p. da 0 a 4 / fatt.9: pt. da 0 a 5 / altri fatt.:pt. da 0 a 3]	LANDI	SERVIDEI	FRANCI
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	4,00	4,00	2,50
	2. Garantisce una presenza assidua nel luogo di lavoro assicurando comunque un orario settimanale non inferiore mediamente a 40 ore	0,00	0,00	0,00
	3. Riesce a motivare i propri collaboratori e a costruire rapporti chiari, basati sulla reciproca assunzione di responsabilità	3,00	3,00	2,50
	4. E' sensibile al rapporto con il pubblico e si impegna nel miglioramento della qualità dei servizi e della relazione con l'utenza	3,00	3,00	2,50
	5. Vive positivamente le situazioni incerte e conflittuali impegnandosi attivamente e in prima persona nella ricerca delle soluzioni, senza attendere contributi dall'esterno	3,00	3,00	3,00
	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	3,00	3,00	2,50
	7. Ha una buona conoscenza delle normative e delle tecniche che regolano il proprio ambito di lavoro	3,00	3,00	2,50
	8. Ha capacità di autovalutazione e volontà quindi di migliorare tramite processi di apprendimento org.vo le proprie capacità gestionali con propensione all'innovazione	3,00	3,00	3,00
	9. Procede a diversificazioni nelle valutazioni delle performance del personale assegnato	4,00	4,00	5,00
		26,00	26,00	23,50



DiKe6 - Esito verifica firma digitale

Verifica effettuata in data 2019-12-05 09:53:47 (UTC)

File verificato: C:\Users\s.landi\AppData\Local\Microsoft\Windows\Temporary Internet Files\Content.Outlook\TLVP5PVR\Performance Responsabili Campo 2018.xls.p7m

Esito verifica: **Verifica completata con successo**

Dati di dettaglio della verifica effettuata

Firmatario 1: BENDINELLI MASSIMILIANO
Firma verificata: OK
Verifica di validita' online: Effettuata con metodo OCSP. Timestamp della risposta del servizio
05/12/2019 09:19:02

Dati del certificato del firmatario **BENDINELLI MASSIMILIANO:**

Nome, Cognome: MASSIMILIANO BENDINELLI
Titolo: dirigente
Organizzazione: Comune di Livorno
Numero identificativo: 17724011
Data di scadenza: 20/12/2023 23:59:59
Autorita' di certificazione: ArubaPEC S.p.A. NG CA 3, ArubaPEC S.p.A.,
, IT
Documentazione del certificato (CPS): <https://ca.arubapec.it/cps.html>
Identificativo del CPS: OID 1.3.6.1.4.1.29741.1.1.1

Fine rapporto di verifica



Il futuro digitale e' adesso