



COMUNE DI CAMPO NELL'ELBA
Provincia di Livorno

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Deliberazione n. 216 del 11/12/2020

Assessore Proponente: MAI DANIELE

OGGETTO: MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA, INDIVIDUALE E DI ENTE - ESERCIZIO 2019

L'anno duemilaventi addì undici del mese di dicembre alle ore 13:30 nella Casa Comunale, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge comunale e provinciale, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale, che nelle persone seguenti risultano presenti alla trattazione della proposta di deliberazione in oggetto:

MONTAUTI DAVIDE	SINDACO	Presente
PETROCCHI VALENTINA	VICE SINDACO	Presente
MAI DANIELE	ASSESSORE	Presente
PAOLINI CHIARA	ASSESSORE	Presente
MORTULA SILVANO	ASSESSORE	Assente

Presenti n. 4

Assenti n. 1

Partecipa il SEGRETARIO ROSSI ANTONELLA che provvede alla redazione del presente verbale.

Presiede la seduta, nella sua qualità di SINDACO, il Sig. MONTAUTI DAVIDE che dichiara aperta la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

Deliberazione n. 216 del 11/12/2020

LA GIUNTA COMUNALE

Visto il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";

Viste in particolare le disposizioni inerenti la misurazione e valutazione delle performance, di cui al sopra richiamato decreto n. 150, riferite all'adozione di metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale, organizzativa e complessiva di ciascun ente, secondo un ciclo di gestione, articolato per fasi, che parta dalla definizione e assegnazione degli obiettivi, con l'individuazione dei valori attesi e degli indicatori di riferimento, per concludersi infine con la rendicontazione dei risultati;

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 239 del 21.12.2010, con cui, al fine di dotarsi di un sistema idoneo a recepire i contenuti innovativi dettati dal legislatore, mantenendo le competenze e l'autonomia riconosciuta agli enti locali, è stato approvato il "*Sistema di misurazione e valutazione delle performance*" da applicare nel Comune di Campo nell'Elba;

Richiamata la successiva Deliberazione n.94 del 06.08.2013 con la quale è stato stabilito di istituire, sulla base di quanto pare definito concordemente da Anci e Civit, un soggetto deputato alla valutazione ai sensi dell'art.7, c. 2 lett. a) del d.lgs. 150/2009, non denominato 'Organismo Indipendente di Valutazione', e dunque da ritenersi istituito in conformità all'art. 14, ma da denominarsi "Organismo di Valutazione", e conseguente è stato modificato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con la sopracitata deliberazione n. 239/2010, per la parte concernente l'OIV;

Considerato che secondo detta metodologia la valutazione e misurazione delle performance nell'ente, con riferimento a tutto il personale ad esso appartenente, è riferita con articolazione di specifici valori alla:

- *performance a livello di ente*: livello di raggiungimento degli obiettivi dell'intero ente espresso dalla media dei risultati ottenuti dalle singole articolazioni organizzative, da specifici indicatori e dallo stato di attuazione degli obiettivi strategici desunti dal programma politico amministrativo;
- *performance organizzativa*: livello di raggiungimento degli obiettivi delle singole articolazioni organizzative;
- *performance individuale*: competenza professionale e competenza organizzativa dei singoli addetti con cui si contribuisce al raggiungimento degli obiettivi;

Preso atto che il ciclo di gestione della performance, di cui all'art. 4 del citato d.lgs. 150, è ampiamente rappresentato dal sistema di Bilancio dell'ente locale, collegato al D.U.P. nonché al piano esecutivo di gestione (PEG) quale piano della performance, tutti strumenti

che forniscono all'ente un efficace strumento di budgeting in cui vengono esplicitate le risorse e le responsabilità nella gestione, per ciascun centro di responsabilità;

Richiamata la Deliberazione della Giunta Comunale n.206 del 22.11.2019 di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) e Piano delle Performance dell'anno 2019 composto dalle **Schede PEG** che, con riferimento ad ogni Centro di Responsabilità, illustrano gli Obiettivi attribuiti, gli Indicatori espressivi del livello di raggiungimento degli stessi e la Valutazione del peso degli obiettivi;

Dato atto che l'Organismo di Valutazione nell'ambito del processo valutativo riferito all'annualità 2019, ha considerato le specificità quali-quantitative degli obiettivi, la complessità e il grado di rilevanza e innovatività, ed i contenuti attraverso gli opportuni contatti con gli amministratori e i responsabili dell'ente, tutte attività che hanno portato ad effettuare a consuntivo la misurazione e valutazione delle performance di ciascuna struttura amministrativa, nonché ad articolare le proposte di valutazione annuale dei risultati conseguiti dai Titolari di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 7 del d.lgs. 150/2009, secondo le declinazioni operative individuate nel Sistema adottato presso il Comune di Campo nell'Elba;

Valutata la Relazione sulla valutazione dei risultati 2019 trasmessa dall'Organismo di Valutazione, ed acquisita al Prot. n.17016 del 09.12.2020 in merito alla performance d'ente e organizzativa allegata quale parte integrante del presente atto;

Ritenuto che il quadro complessivamente prospettato dall'Organismo di Valutazione nella citata Relazione, con riferimento alla performance organizzativa ed a livello di ente per l'anno 2019, si presenti sufficientemente rispondente ai criteri stabiliti dalla vigente metodologia;

Preso atto, tra l'altro, degli esiti delle procedure complessive di valutazione 2019 sulle performance individuali effettuate dallo stesso Organismo di Valutazione nei confronti dei Titolari di Posizione Organizzativa;

Preso atto che i singoli Responsabili di Area hanno altresì proceduto, in conformità con le regole previste in proposito dal Sistema regolamentare vigente, alla valutazione del proprio personale dipendente;

Considerato che i giudizi espressi possano dunque consentire l'articolazione distributiva:

- delle retribuzioni di risultato ai Titolari di Posizione Organizzativa sulla base dei punteggi conseguiti da ciascun Responsabile;
- della produttività al personale in proporzione ai punteggi ottenuti complessivamente da ciascuno in esito al processo valutativo, suddividendo il budget stabilito dalla contrattazione decentrata a tutto il resto del personale dipendente;

Ritenuto di approvare gli esiti dell'istruttoria relativa alle performance dell'esercizio 2019 trasmessa dall'Organismo di Valutazione, e di procedere al pagamento al personale incaricato di posizione organizzativa dell'indennità di risultato e conseguentemente al pagamento della produttività 2019 al personale dipendente;

Considerato pertanto che, sulla base di tale lavoro, risulti possibile quantificare l'ammontare dell'indennità di risultato per l'esercizio 2019 da corrispondere a ciascuno dei titolari di posizione organizzativa;

Ritenuto di dover procedere in merito;

Dato atto della sussistenza della copertura finanziaria di tale spesa;

Informate le OO.SS. rappresentative e le RSU;

Acquisiti i pareri favorevoli sulla presente proposta di deliberazione, espressi dai Responsabili delle Aree Amministrativa e Finanziaria, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.lgs 267/2000, in ordine alla regolarità tecnica e contabile del presente provvedimento;

All'unanimità dei voti espressi nelle forme di legge,

DELIBERA

per le motivazioni espresse in premessa e da intendersi integralmente richiamate:

- 1 di prendere atto della proposta elaborata dall'Organismo di Valutazione in merito alla performance organizzativa, di ente e individuale per l'anno 2019, allegata quale parte integrante del presente atto;
- 2 di approvare gli esiti del processo di valutazione e di stabilire che relativamente ai Titolari di Posizione Organizzativa si possa procedere all'erogazione per ciascuno dell'indennità di risultato come risultante dal prospetto seguente:

AREE	TITOLARI P.O.	VALUTAZIONE	IMPORTO DA EROGARE
Area Amministrativa	<i>Dr. Sandra Landi</i>	98,35	€ 3.804,53
Area Finanziaria Tributaria	<i>Dr. Stefano Servidei</i>	96,59	€ 3.736,45
Area di Vigilanza	<i>Sig. Cesare Munno</i>	88,52	€ 1.320,21
	<i>Dr. Francesco Modica Di Marco</i>	88,52	1.076,33

- 3 di dare incarico ai Responsabili dell'Area Amministrativa e dell'Area Finanziaria Tributaria di provvedere conseguentemente alla liquidazione delle somme spettanti al restante personale, in conformità con quanto stabilito negli accordi decentrati e dalle discipline regolamentari adottate dall'ente;

- 4 di dare atto della sussistenza della copertura finanziaria di tale spesa;

- 5 di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 134 comma 4 del D.Lgs. 267/2000, al fine di poter procedere all'erogazione a tutto il personale dipendente di quanto spettante.



COMUNE DI CAMPO NELL'ELBA
Provincia di Livorno

Letto, approvato e sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.

Verbale n. 73 del 11.12.2020

IL SINDACO
MONTAUTI DAVIDE

IL SEGRETARIO
ROSSI ANTONELLA

COMUNE DI CAMPO NELL'ELBA

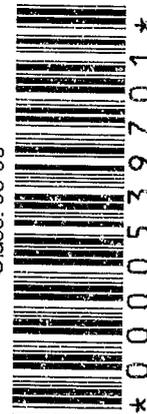
Provincia di Livorno

ORGANISMO DI VALUTAZIONE

Livorno dicembre 2020

Al Sindaco

Comune di Campo nell' Elba
Registro di Protocollo Generale
N. 0017016 del 09/12/2020
Class: 03-06



OGGETTO: Misurazione e Valutazione della Performance inerente l'esercizio 2019.

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.

La Valutazione della Performance del Segretario viene effettuata dal Sindaco su istruttoria dell'Organismo di Valutazione sulla base dei predetti tre fattori di verifica della performance

Vista la deliberazione del Consiglio Comunale n° 12 del 22/03/19 con la quale è stato approvato il Bilancio Finanziario di Previsione e il D.U.P 2019-2021;

COMUNE DI CAMPO NELL'ELBA

Provincia di Livorno

ORGANISMO DI VALUTAZIONE

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 206 del 22/11/2019 di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione dell'esercizio 2019 che individua, 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
- le risorse finanziarie attribuite
- le risorse umane attribuite

Vista la deliberazione Consiliare n° 33 del 31/07/19 di approvazione della Salvaguardia degli Equilibri di Bilancio e di Stato di attuazione dei Programmi e di Assestamento Generale inerente l'esercizio 2019;

Vista la deliberazione Consiliare n° 24 del 27/07/20 con la quale è stato approvato il rendiconto dell'esercizio finanziario 2019;

Acquisite le relazioni dei Responsabili dei Servizi e del Segretario Generale in merito alla realizzazione delle attività ed al raggiungimento degli obiettivi 2019;

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;

Richiamato l'esito dei colloqui condotti con i responsabili in data 12 agosto 2020 presso la sede dell'Ente;

Acquisiti i verbali n. 4/2019 prot 12716 del 2 ago 2019 e n. 5/2019 prot. 1257 del 31 genn 2020 redatti dal Segretario Comunale 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 ed allo scopo di sensibilizzare la Struttura dell'Ente, verso un percorso di continuo miglioramento, il Nucleo di Valutazione 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 2019, di eventuali fattispecie aventi conseguenza di maturazione di responsabilità dirigenziale.

COMUNE DI CAMPO NELL'ELBA

Provincia di Livorno

ORGANISMO DI VALUTAZIONE

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

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 2019.

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

DETERMINAZIONE DELLA PERFORMANCE A LIVELLO DI ENTE

Il Nucleo in via preliminare ha ritenuto opportuno considerare le risultanze finanziarie fatte registrare con il **rendiconto della gestione 2019** ed illustrate da alcuni macro indicatori che di seguito si riportano

Risultato di Amministrazione	Avanzo €	6.211.773,62 di cui libero € 1.463.864,29
Utilizzo Anticipazione Tesoreria		Non utilizzata
Riduzione Spesa di Personale	Si rispetto a media triennio 2011-2013 €	136.143,43
Variatione Residuo Mutui	In riduzione di €	856.221,53
Deficitarietà Strutturale	L'ente non è Strutturalmente deficitario	
° Realizzazione Entrate Comp.	86%	
° Realizzazione Spesa Comp.	81%	
Velocità Riscossioni	75%	
Velocità Pagamenti	76%	

Gli obiettivi assegnati ai Responsabili dei Servizi nell'Esercizio 2019 sono complessivamente n. 60

Dei quali: 55 da considerarsi raggiunti al 100%, 4 da considerarsi raggiunti all'80% e 1 da considerarsi raggiunto al 50%

55 x	100 =	5.500	
4 x	80 =	360	
1 x	50 =	50	
		<u>5.910</u>	/ 60 = 98,5

Livello Medio di Raggiungimento Obiettivi

$$98,5 : X = 100 : 10$$

$$X = 9,85$$

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 ed il monte ore di ferie fruito. Nessun responsabile ha assicurato una presenza settimanale mediamente superiore alle 40 ore.

Responsabile	Ore	Valutazione
Sandra Landi	1.588,00	1,50
Stefano Servidei	1.537,00	1,50
Cesare Munno	1.334,00	1,50
Francesco Modica Di Marco	578,00	1,50

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	57,25	2,82	5
Stefano Servidei	58,40	1,67	5
Cesare Munno	58,83	0,75	3
Francesco Modica Di Marco	58,86	0,69	3

NOTA METODOLOGICA APPLICATIVA

Le schede inerenti la Pesatura degli obiettivi riferiti all' Area Vigilanza presenti nel PEG riportano in alcuni casi valori superiori al punteggio massimo attribuibile ai sensi della metodologia in uso nell'Ente (3 pt).

In sede valutativa, le pesature di tali obiettivi con valori superiori al massimo, sono state riportate al punteggio massimo previsto dalla disciplina (3 pt).

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE

AREA VIGILANZA
Cesare Munno

PERFORMANCE A LIVELLO DI ENTE		Stato di attuazione degli obiettivi strategici inteso come media dei risultati complessivamente raggiunti dalle strutture organizzative					PUNTEGGIO ->				
							9,85				
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%)					
			1 ^a ob.	PREDISPOSIZIONE DEL SISTEMA INTEGRATO DI VIDEOSORVEGLIANZA IN MATERIA DI SICUREZZA URBANA E DELLA CENTRALE DI CONTROLLO	3,00	X				20	60,00
			2 ^a ob.	EFFETTUAZIONE DELL'ATTIVITA' DI POLIZIA EDILIZIA, COMMERCIALE, STRADALE E DEL DEMANIO MARITTIMO	3,00	X				20	60,00
			3 ^a ob.	GESTIONE PROCEDIMENTI SANZIONATORI, CICLO CONTRAVVENZIONALE DEL C.D.S. E DEI RUOLI	2,00	X				20	40,00
			4 ^a ob.	PREDISPOSIZIONE DI ATTI AMMINISTRATIVI E GESTIONE DELLE RELATIVE PROCEDURE	3,00	X				20	60,00
			5 ^a ob.	EFFETTUAZIONE DELL'ATTIVITA' DI POLIZIA GIUDIZIARIA E RILEVAZIONE DEI SINISTRI STRADALI	3,00	X				20	60,00
			6 ^a ob.	PREDISPOSIZIONE DEL PERSONALE AL MIGLIORAMENTO DEL FRONT OFFICE	3,00	X		15			45,00
			7 ^a ob.	ISTRUTTORIA ACCERTAMENTI ANAGRAFICI ED INFORMATIVI	3,00	X				20	60,00
			8 ^a ob.	RANDAGISMO E PIANI OPERATIVI CON ASSOCIAZIONI DI VOLONTARI	3,00	X		15			45,00
			9 ^a ob.	PIANO MODIFICA DELLA VIABILITA' E MIGLIORAMENTO DELLA SEGNALETICA STRADALE	3,00	X				20	60,00
			10 ^a ob.	ISTRUTTORIA DI PRATICHE AMMINISTRATIVE DI "EVENTI COMMERCIALI E MUSICALI" E DELLE "GARE ATLETICHE E MOTORISTICHE"	2,00	X				20	40,00
			11 ^a ob.	ATTIVITA' DI VIGILANZA SULLA NORMATIVA SULLA TUTELA DELL'INQUINAMENTO AMBIENTALE	3,00	X				20	60,00
12 ^a ob.	ATTIVITA' DI VIGILANZA SUI REGOLAMENTI E LE ORDINANZE DEL COMUNE	3,00	X			20	60,00				
		Media	TOTALE MEDIA PONDERATA ->				2,83	54,17			

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE

[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		3,00
2. Garantisce una presenza assidua nel luogo di lavoro assicurando comunque un orario settimanale non inferiore mediamente a 40 ore		1,50
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		2,00
TOTALE FATTORI	→	24,50
TOTALE COMPLESSIVO -->		88,52
		24,50

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE

<i>[9 fattori: fatt. 1. p. da 0 a 4 / fatt. 9. pi. da 0 a 5 / altri fatt. pi. da 0 a 3]</i>	
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	3,00
2. Garantisce una presenza assidua nel luogo di lavoro assicurando comunque un orario settimanale non inferiore mediamente a 40 ore	1,50
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	2,00
9. Procede a diversificazioni nelle valutazioni delle performance del personale assegnato	24,50
TOTALE FATTORI →	24,50
TOTALE COMPLESSIVO →	88,52

AREA FINANZIARIA-TRIBUTARIA-ATTIVITA' PRODUTTIVE

dott. Stefano Servidei

PERFORMANCE A LIVELLO DI ENTE	Stato di attuazione degli obiettivi strategici inteso come media dei risultati complessivamente raggiunti dalle strutture organizzative	PUNTEGGIO -->	9,85

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 - raggiungimento 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.	ATTIVITA' PROPEDEUTICHE AL RENDICONTO DI GESTIONE	3,00	X			20	60,00	
2 ^a ob.	GESTIONE FINANZIARIA TEMPESTIVA - SISTEMA BILANCIO DI PREVISIONE GESTIONE FINANZIARIA TEMPESTIVA - RENDICONTO DELLA GESTIONE	3,00	X			20	60,00	
3 ^a ob.	MONITORAGGIO CONTINUATIVO DEI VINCOLI DI FINANZA PUBBLICA	3,00	X			20	60,00	
4 ^a ob.	MONITORAGGIO DEI LIMITI DI SPESA AI FINI ASSUNZIONALI	3,00	X			20	60,00	
5 ^a ob.	PIANO TRIENNALE PREVENZIONE CORRUZIONE E TRASPARENZA	3,00	X			20	60,00	
6 ^a 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 ^a ob.	PREDISPOSIZIONE DELLA SEZIONE DEL DUP AREA FINANZIARIA	3,00	X			20	60,00	
8 ^a 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	10			30,00	
9 ^a 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 progressi per un importo di almeno €.100.000,00 - entro il 31/12/2018	3,00	X			20	60,00	
10 ^a ob.	RICORSO PER INGIUNZIONE FISCALE Notifica ingiunzioni fiscali relative ai morosi per la riscossione coattiva acc.ti IMU annualità 2013 e tari annualità 2016 - entro 31/12/2019	3,00	X			20	60,00	
11 ^a ob.	RISCOSSIONI TARI Notifica solleciti di pagamento Tari 2018 - Notifica accertamenti per omesso/parziale pagamento Tari 2017 - entro 31/12/2019	3,00	X			20	60,00	
12 ^a ob.	COMPLETAMENTO DELLA PROCEDURA DI ADESIONE AI CONTRATTI STIPULATI DA ANCI TOSCANA QUALE STAZIONE APPALTANTE PER LA GESTIONE DEI SERVIZI DI ASSISTENZA ALL'INGIUNZIONI FISCALI E SERVIZIO DI STAMPA E POSTALIZZAZIONE DELLE INGIUNZIONI	3,00	X			20	60,00	
13 ^a ob.	PREDISPOSIZIONE DELLA SEZIONE DEL DUP AREA TRIBUTARIA	3,00	X			20	60,00	
14 ^a ob.	PREDISPOSIZIONE E INVIO DEL RUOLO ORDINARIO ED INTEGRATIVO LAMPADE VOTIVE ANNO 2019	3,00	X			20	60,00	
15 ^a ob.	EFFETTUAZIONE DELL' ATTIVITA' DI CONTROLLO SULLA REGOLARITA' DEI PAGAMENTI RELATIVI AI SUOLI PUBBLICI CONCESSI -ANNO 2019	3,00	X			20	60,00	
16 ^a ob.	CONTROLLO TEMPESTIVITA' DEI PAGAMENTI NEL RISPETTO DELLE SCADENZE - SUOLI PUBBLICI 2018 - 2019	3,00	X			20	60,00	
17 ^a ob.	PREDISPOSIZIONE DELLA SEZIONE DEL DUP ATTIVITA' PRODUTTIVE	3,00	X			20	60,00	
		Media	3,00	TOTALE MEDIA PONDERATA -->				58,24

PERFORMANCE INDIVIDUALE	[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	4,00
	2. Garantisce una presenza assidua nel luogo di lavoro assicurando comunque un orario settimanale non inferiore mediamente a 40 ore	1,50
	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	5,00
TOTALE FATTORI----->		28,50
		28,50

TOTALE COMPLESSIVO --> 96,59

AREA AMMINISTRATIVA
d.ssa Sandra Landi

PERFORMANCE A LIVELLO DI ENTE	Stato di attuazione degli obiettivi strategici inteso come media dei risultati complessivamente raggiunti dalle strutture organizzative	PUNTEGGIO →	9,85
-------------------------------	---	-------------	-------------

DESCRIZIONE OBIETTIVI	Peso*	RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI (conseguimento da 0 a 20)			TOTALE valutazione incrociata peso - raggiungimento 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%)
DESCRIZIONE OBIETTIVI attribuiti al Responsabile per la misurazione della Performance Organizzativa	1 ^a ob. PIANO TRIENNALE PREVENZIONE CORRUZIONE E TRASPARENZA	X	10	15	20	60,00
	2 ^a ob. BILANCIO	X			20	60,00
	3 ^a ob. GESTIONE SERVIZI SOCIALI	X			20	60,00
	4 ^a ob. MANIFESTAZIONI TURISTICHE E ORGANIZZAZIONE EVENTI	X			20	60,00
	5 ^a ob. PIANO OCCUPAZIONALE E GESTIONE PERSONALE	X			20	60,00
	6 ^a ob. SERVIZI SCOLASTICI	X			20	60,00
	7 ^a ob. GESTIONE AMMINISTRATIVA E PROCEDIMENTI ELETTORALI	X			20	60,00
	8 ^a ob. ATTIVITA' SPORTIVE E RICREATIVE	X			20	60,00
	9 ^a ob. GESTIONE ISOLA PIANOSA	X			20	60,00
10 ^a ob. MANTENIMENTO STANDARD DI QUALITA' DEI SERVIZI OFFERTI ALLA CITTADINANZA DAI SERVIZI DEMOGRAFICI E MIGLIORAMENTO DELL'EFFICIENZA	X			20	60,00	
11 ^a ob. PROGETTO "UNA SCELTA IN COMUNE"	X			20	60,00	
12 ^a ob. SERVIZI ED ATTIVITA' CULTURALI	X			20	60,00	
	Media					60,00
						TOTALE MEDIA PONDERATA →

DESCRIZIONE OBIETTIVI	Peso*	TOTALE valutazione incrociata peso - raggiungimento da 0 a 60
<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>		
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	3,00	4,00
2. Garantisce una presenza assidua nel luogo di lavoro assicurando comunque un orario settimanale non inferiore mediamente a 40 ore	3,00	1,50
3. Riesce a motivare i propri collaboratori e a costruire rapporti chiari, basati sulla reciproca assunzione di responsabilità	3,00	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	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	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
7. Ha una buona conoscenza delle normative e delle tecniche che regolano il proprio ambito di lavoro	3,00	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	3,00
9. Procede a diversificazioni nelle valutazioni delle performance del personale assegnato	5,00	5,00
		28,50
		TOTALE COMPLESSIVO →
		98,35

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE

Area Tecnica Edilizia Privata – Urbanistica - Demanio

Arch. Nicola Ageno

Stato di attuazione degli obiettivi strategici inteso come media dei risultati complessivamente raggiunti dalle strutture organizzative	PUNTEGGIO → 9,85
---	-------------------------

PERFORMANCE A LIVELLO DI ENTE	Descrizione Obiettivi attribuiti al Responsabile per la misurazione della Performance Organizzativa	Peso*	RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI (conseguimento da 0 a 20)				TOTALE valutazione incrociata peso - raggiunto 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%)		
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 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. AVVIO PROCEDIMENTO REVISIONE PIANO STRUTTURALE	3,00	X			20	60,00	
	5 ^a ob. RIAVVIO CONDONI	2,00	X			20	40,00	
	6 ^a ob. RIAVVIO DELLE ATTIVITA' PREVISTE NELL'ATTO DI INCARICO INERENTI L'UFFICIO DEMANIO-PHAROS FORMAZIONE PERSONALE	3,00	X			20	60,00	
	7 ^a ob. REALIZZAZIONE ATTIVITA' INFORMATIZZAZIONE ACQUISTO SOFTWARE PROGRAMMA PER SPORTELLO UNICO EDILIZIA	2,00	X			20	40,00	
	8 ^a ob. PIANI ATTUATIVI INCARICO PIANO SPIAGGIE	1,00	X			20	20,00	
	9 ^a ob. EDILIZIA PRIVATA RIATTIVAZIONE COMMISSIONE PAESAGGIO ASSUNZIONE NUOVO GEOMETRA A TEMPO DETERMINATO	3,00	X			20	60,00	
Media		2,11					TOTALE MEDIA PONDERATA →	42,22

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE

AREA TECNICA LL.PP./AMBIENTE

Ing. Beatrice Parenti

PERFORMANCE A LIVELLO DI ENTE	9,85
Stato di attuazione degli obiettivi strategici inteso come media dei risultati complessivamente raggiunti dalle strutture organizzative	
	PUNTEGGIO →

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 - raggiunto 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%)	
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

Riepilogo Performance Responsabili 2019

	Performance di Ente	Performance organizzativa	Performance Individuale	Totale
Sandra Landi	9,85	60,00	28,50	98,35
Stefano Servidei	9,85	58,24	28,50	96,59
Francesco Modica Di Marco	9,85	54,17	24,50	88,52
Cesare Munno	9,85	54,17	24,50	88,52
Beatrice Parenti	9,85	55,50		
Nicola Ageno	9,85	42,22		



COMUNE DI CAMPO NELL'ELBA
Provincia di Livorno

Proposta N. 2020 / 1846
AREA AMMINISTRATIVA

OGGETTO: MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE
ORGANIZZATIVA, INDIVIDUALE E DI ENTE - ESERCIZIO 2019

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE

Per i fini previsti dall'art. 49 del D. Lgs 18.08.2000 n° 267, si esprime sulla proposta di deliberazione in oggetto parere FAVOREVOLE in merito alla regolarità contabile.

Lì, 11/12/2020

IL DIRIGENTE
SERVIDEI STEFANO
(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)



COMUNE DI CAMPO NELL'ELBA
Provincia di Livorno

Proposta N. 2020 / 1846
AREA AMMINISTRATIVA

OGGETTO: MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE
ORGANIZZATIVA, INDIVIDUALE E DI ENTE - ESERCIZIO 2019

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA

Per i fini previsti dall'art. 49 del D. Lgs 18.08.2000 n° 267, si esprime sulla proposta di deliberazione in oggetto parere FAVOREVOLE in merito alla regolarità tecnica.

Lì, 11/12/2020

IL DIRIGENTE
LANDI SANDRA
(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)



COMUNE DI CAMPO NELL'ELBA
Provincia di Livorno

Deliberazione di Giunta Comunale N. 216 del 11/12/2020

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Si dichiara la regolare pubblicazione della presente deliberazione all'Albo Pretorio on-line di questo Comune a partire dal 17/12/2020 per 15 giorni consecutivi, ai sensi dell'art. 124 del D.lgs. 18.08.2000 n. 267 e la contestuale comunicazione ai Capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 del D.lgs. 18.08.2000 n. 267.

Li, 17/12/2020

L'INCARICATO DELLA PUBBLICAZIONE
LANDI SANDRA
(Sottoscritto digitalmente
ai sensi dell'art. 21 D.L.gs. n. 82/2005 e
s.m.i.)



Comune di Campo nell'Elba

Provincia di Livorno

Certificato di Esecutività

Delibera N. 216 del 11/12/2020

AREA AMMINISTRATIVA

Oggetto: MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA, INDIVIDUALE E DI ENTE - ESERCIZIO 2019 .

Si attesta che il presente atto sarà pubblicato all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi, dal 17/12/2020 al 01/01/2021, e che sarà esecutivo in data 28/12/2020.

Campo nell'Elba li, 31/12/2020

IL RESPONSABILE DEL SETTORE
LANDI SANDRA
(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)