**COMUNE DI GAIOLE IN CHIANTI**

# PROPOSTA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI E DEI RISULTATI DEI RESPONSABILI DI SETTORE INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

# ANNO 2019

**PREMESSA**

Il D.Lgs. 150/2009, cd. Riforma Brunetta, prevede che l'Organismo Indipendente di Valutazione, tra le funzioni, proponga, sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dall'Ente, la valutazione annuale dei Dirigenti di vertice (art. 14, comma 4, lettera e)).
L'art. 14, comma 4 del D.Lgs. 150/2009, pur se non direttamente vincolante per le autonomie locali, costituisce comunque un punto di riferimento secondo quanto esplicitamente previsto dalle linee guida applicative emanate dall'ANCI, che consente comunque agli Enti di mantenere i Nuclei di Valutazione facendo loro svolgere questa funzione.
Tale funzione è stata inoltre esplicitamente prevista dal Regolamento per la nomina e il funzionamento del Nucleo o Regolamento di Organizzazione del Comune di Gaiole in Chianti approvato con Del.GC n. 64 del 26 aprile 2012. secondo il quale il Nucleo provvede alla proposta di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei responsabili di servizio incaricati di posizione organizzativa trasmettendo una relazione al Sindaco.

In coerenza con le funzioni attribuite al Nucleo di Valutazione viene pertanto redatto il presente documento in data 12 febbraio 2021, quale proposta di valutazione da trasmettere al Sindaco

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

MARCO CIANCAGLINI

CECILIA CRESCIOLI

LAURA ZASSO

## Il Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dall'Ente

In attuazione dei criteri definiti dal Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei servizi il Comune di Gaiole in Chianti ha approvato con Del.GC 163 del 22/09/2011, il Sistema di misurazione e valutazione della Performance.
Nello specifico, il Capitolo 5 di tale Sistema, contiene la metodologia da applicare per la valutazione delle prestazioni dei dipendenti titolari di posizione organizzativa.

Per una miglior comprensione dell'attività di valutazione effettuata, si illustra brevemente il sistema di valutazione adottato riportando i commi più significativi riferiti all'attività svolta dal nucleo di Valutazione:

La valutazione della performance dei dipendenti titolari di posizione organizzativa delle responsabilità di un Settore o di strutture organizzative autonome eventualmente costituite, è in funzione:

1. il **comportamento organizzativo** - per un massimo di 30 punti;
2. il **risultato** (ovvero il raggiungimento degli obiettivi individuali e a livello di singola struttura) - per un massimo di 30 punti;
3. realizzazione standard dell'**attività "ordinaria"**- per un massimo di 30 punti.
4. **Performance organizzativa** della struttura, vale a dire il risultato ottenuto dall'Ente - per un massimo di 10 punti.

Il medesimo sistema, al paragrafo 5.5 prevede che in fase di prima applicazione, fino alla predisposizione di un Piano degli Standard contenente alcuni elementi di analisi basati su parametri oggettivi, la valutazione espressa dal Nucleo non prenderà in esame la realizzazione degli standard dell'attività ordinaria e il corrispondente punteggio verrà assegnato rispetto alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi. Pertanto, per l'anno 2018 la valutazione viene espressa sulla base dei seguenti elementi:

1. il **comportamento organizzativo** - per un massimo di 30 punti;
2. il **risultato** (ovvero il raggiungimento degli obiettivi individuali e a livello di singola struttura) - per un massimo di 60 punti;
3. **Performance organizzativa** della struttura, vale a dire il risultato ottenuto dall'Ente - per un massimo di 10 punti.

Al termine del processo valutativo, ad ogni responsabile di Servizio viene assegnato un punteggio complessivo, costituito dalla risultante di tutte le componenti della valutazione, il quale determina la percentuale di

retribuzione di risultato che verrà corrisposta con riferimento al corrispettivo massimo erogabile.

## La valutazione della performance di Ente

Secondo quanto previsto dal Sistema di Valutazione la valutazione della performance di ente avviene in funzione della media delle valutazioni di tutti gli obiettivi assegnati ai Servizi.
Il Nucleo di Valutazione ha pertanto provveduto a prendere in esame le valutazioni espresse sugli obiettivi e a calcolare la media complessiva che per l'anno 2019 è risultata pari a **92,09%**

Tenuto conto che il massimo dei punti attribuibili per questo elemento di valutazione è pari a 10, la realizzazione del 92,09% si traduce in un punteggio effettivo per l'anno 2018 pari a **9,21**

## La valutazione della performance dei singoli dipendenti responsabili di Posizione Organizzativa e dell'indennità di risultato corrispondente

Secondo quanto previsto dal Sistema di Valutazione la valutazione del raggiungimento degli obiettivi viene effettuata annualmente dal Nucleo di Valutazione, sulla base di un report finale, contenente i dati necessari per la misurazione.
Dall'analisi dei suddetti dati e delle motivazioni che hanno determinato eventuali scostamenti tra i valori attesi e i valori effettivamente conseguiti, il Nucleo formula la propria proposta di valutazione. Nell'ipotesi in cui la mancata realizzazione degli obiettivi sia risultata, totalmente o parzialmente, non dipendente dalla volontà o dall'azione del responsabile di Settore, ma derivante da ragioni oggettive ed esterne, la percentuale di retribuzione dell'obiettivo è differenziata dalla percentuale del reale raggiungimento, indicandosi con essa la portata del ruolo svolto dal responsabile in relazione al possibile raggiungimento dell'obiettivo medesimo. Pertanto l'individuazione della percentuale di retribuzione dell'obiettivo è la risultante di più fattori, tra i quali anche gli elementi emersi dalle relazioni e dalle specifiche fornite dai responsabili, e non il meccanico computo di quanto consegue alla scansione temporale dell'obiettivo o dagli indicatori prefissati.

Anche per l'anno 2019, pur in modalità remota, la verifica della realizzazione è stata effettuata con l'utilizzo degli strumenti di seguito indicati ed avvalorata dalle indicazioni date dal componente interno del Nucleo di Valutazione:

- ↔↘ PEG e successive modifiche e/o integrazioni (approvato con delibera GM 14 del 1 febbraio 2019)
- ↔↘ Schede a consuntivo appositamente predisposte dai responsabili di servizio
- ↕↘ Informazioni acquisite dal Segretario Comunale

- Eventuali integrazioni e chiarimenti da parte dei Responsabili medesimi su espressa richiesta del nucleo rispetto a specifici obiettivi.

Nel merito delle relazioni a consuntivo, si ritiene di chiedere alcune integrazioni, in particolar modo in riferimento agli estremi degli atti conclusivi degli obiettivi assegnati

Per quanto attiene al comportamento organizzativo, questo è valutato mediante l'impiego dei seguenti fattori di valutazione:
a) motivazione, guida, sviluppo e valutazione dei collaboratori;
b) clima organizzativo interno;
c) gestione del tempo;
d) rispetto delle regole senza formalismi eccessivi;
e) promozione e gestione del cambiamento;
f) attuazione del controllo di gestione;
g) integrazione e interfunzionalità;
h) qualità dell'apporto individuale;
i) Concreta espressione delle competenze e dei comportamenti necessari per l'efficace attuazione del programma di mandato del Sindaco e degli specifici indirizzi di governo formulati

Tenuto conto che i suddetti fattori sono sostanzialmente gli stessi utilizzati da diversi anni nella valutazione dei Responsabili, il Nucleo ha espresso una valutazione maggiormente attenta e puntuale, cercando di evidenziare gli ambiti di miglioramento di ciascuno.

Alla luce di questi elementi è stata predisposta la valutazione, di seguito illustrata nel dettaglio, dei risultati raggiunti da ciascun responsabile di Servizio nell'anno 2019.

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE
MARCO CIANCAGLINI

CECILIA CRESCIOLI

LAURA ZASSO

VALUTAZIONE RESPONSABILE DI SERVIZIO

## SETTORE LLPP E PROTEZIONE CIVILE

# NADIA ANICHINI

COMUNE DI GAIOLE - ANNO 2019

Il nucleo di valutazione, sulla base delle risultanze espresse dal report consuntivo degli obiettivi elaborato dal responsabile medesimo, delle indicazioni date dal Segretario Comunale, componente interno del Nucleo di Valutazione, e delle integrazioni e chiarimenti forniti dallo stesso Responsabile in relazione a richieste specifiche ritiene di poter esprimere un giudizio positivo sull'operato del responsabile di servizio.

Specificatamente al "*Raggiungimento degli obiettivi*", si evidenzia un raggiungimento degli stessi per una percentuale pari al 96,7%, tenuto conto che:
l'obiettivo nr 2 "**Attuazione Piano delle OOPP**", pur realizzato al 75% viene valutato pienamente retribuibile, in quanto si prende atto delle motivazioni espresse nel monitoraggio da parte della Responsabile, neutralizzando una delle tre opere (realizzazione del Polo Museale) poichè non valutabile;
l'obiettivo nr 3 "**Alienazione immobili di proprietà comunale**", preso atto delle motivazioni espresse dalla responsabile, si ritiene non valutabile e pertanto viene neutralizzato

Specificatamente al "*Comportamento Organizzativo*", il punteggio raggiunto è 29,1/30.
Si conferma la valutazione positiva espressa per l'anno precedente.

La *"performance di Ente"* per l'anno 2019, secondo i calcoli effettuati nei paragrafi precedenti, risulta pari 9,21 punti.

Sulla base dei dati suddetti, la retribuzione di risultato risulta così individuata:

| **Riepilogo Valutazione del Risultato** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| *Responsabile di Servizio* | *Servizio* | *Percentuale Raggiungimento Obiettivi - max 60 punti* | *Punteggio performance di Ente – Max 10 punti* | *Percentuale Comportamento Organizzativo – max 30 punti* | *Totale Risultato* | *Percentuale retribuzione risultato spettante* |
| **Anichini Nadia** | **LLPP e protezione civile** | 58,02 | 9,21 | 29,1 | **96,33** | **96,33%** |

A documentazione dei punteggi assegnati, si allega la scheda di rilevazione del "*Raggiungimento Obiettivi*" e la scheda di valutazione del "*Comportamento Organizzativo*", distinto negli otto fattori individuati nel sistema di valutazione.

…….

| *Scheda Valutazione Raggiungimento Obiettivi* **2019** | **RdS** **Lavori Pubblici e protezione civile:** | **NADIA ANICHINI** |
|---|---|---|

| | | Priorità politiche dell'Ente | Integrazione organizzativa | Contributo all'equilibrio economico dell'Ente | Livello di complessità operativa | Peso Obiettivo | Peso Relativizzato | Percentuale Raggiungimento Reale Obiettivo | Percentuale Retribuzione Obiettivo | Punteggio |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| N. | Coefficenti di pesatura diversi aspetti | 100 | 100 | 100 | 100 | | | | | |
| 1 | Predisposizione nuovo piano di Protezione civile | 25 | 1 | 1 | 1 | 7,0 | 0,354 | 100% | 100% | 0,354 |
| 2 | Attuazione Piano OOPP | 35 | 1 | 1 | 1 | 9,5 | 0,481 | 75% | 100% | 0,481 |
| 3 | Alienazione immobili di proprietà comunale | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0,000 | | | 0,000 |
| 4 | Trasparenza | 10 | 1 | 1 | 1 | 3,3 | 0,165 | 80% | 80% | 0,132 |
| Totale | | | | | | | 1,00 | | | 96,7% |

| *Scheda Valutazione Comportamento Organizzativo* **2019** | **RdS** **LLPP e protezione civile** | **NADIA ANICHINI** |
|---|---|---|

| | Fattori di valutazione | Punteggio massimo | Valutazione | Punteggio effettivo |
|---|---|---|---|---|
| a | Motivazione, guida, sviluppo e valutazione dei collaboratori | 5 | **9,5** | **4,75** |
| b | Clima organizzativo interno | 3 | **9,5** | **2,85** |
| c | Gestione del tempo | 2 | **10** | **2** |
| d | Rispetto delle regole senza formalismi eccessivi | 2 | **9,5** | **1,9** |
| e | Promozione e gestione del cambiamento **(Innovazione tecnologica e organizzativa)** | 2 | **9** | **1,8** |
| f | Attuazione del controllo di gestione **(Collaborazione all'attività di pianificazione e controllo)** | 2 | **9** | **1,8** |
| g | Integrazione e interfunzionalità | 2 | **10** | **2** |
| h | Qualità dell'apporto personale (approccio positivo, orientamento alla soluzione dei problemi, spirito di iniziativa) | 2 | **10** | **2** |
| i | Concreta espressione delle competenze e dei comportamenti necessari per l'efficace attuazione del programma di mandato del Sindaco e degli specifici indirizzi di governo formulati | 10 | **10** | **10** |
| | | 30 | | **29,1** |

VALUTAZIONE RESPONSABILE DI SERVIZIO

## SETTORE URBANISTICA E EDILIZIA PRIVATA

# MARIO NEPI

COMUNE DI GAIOLE - ANNO 2019

Il nucleo di valutazione, sulla base delle risultanze espresse dal report consuntivo degli obiettivi elaborato dal responsabile medesimo, delle indicazioni date dal Segretario Comunale, componente interno del Nucleo di Valutazione, e delle integrazioni e chiarimenti forniti dallo stesso Responsabile in relazione a richieste specifiche ritiene di poter esprimere un giudizio positivo sull'operato del responsabile di servizio.

Specificatamente al *"Raggiungimento degli obiettivi"*, si evidenzia un raggiungimento degli stessi per una percentuale pari al 97,6%,.

Specificatamente al *"Comportamento Organizzativo"*, il punteggio raggiunto è 21,9/30.
Si conferma la valutazione positiva espressa per l'anno precedente.

La *"performance di Ente"* per l'anno 2019, secondo i calcoli effettuati nei paragrafi precedenti, risulta pari 9,21 punti.

Sulla base dei dati suddetti, la retribuzione di risultato risulta così individuata:

| **Riepilogo Valutazione del Risultato** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| *Responsabile di Servizio* | *Servizio* | *Percentuale Raggiungimento Obiettivi - max 60 punti* | *Punteggio performance di Ente – Max 10 punti* | *Percentuale Comportamento Organizzativo – max 30 punti* | *Totale Risultato* | *Percentuale retribuzione risultato spettante* |
| **Mario Nepi** | **Urbanistica ed edilizia privata ( fino al 30/07/19)** | 58,02 | 9,21 | 21,9 | **89,13** | **89,13%** |

A documentazione dei punteggi assegnati, si allega la scheda di rilevazione del "*Raggiungimento Obiettivi*" e la scheda di valutazione del "*Comportamento Organizzativo*", distinto negli otto fattori individuati nel sistema di valutazione.

| *Scheda Valutazione Raggiungimento Obiettivi* **2019** | **RdS** **Urbanistica e edilizia privata (fino al 30 luglio 2019):** | **MARIO NEPI** |
|---|---|---|

| | | Priorità politiche dell'Ente | Integrazione organizzativa | Contributo all'equilibrio economico dell'Ente | Livello di complessità operativa | Peso Obiettivo | Peso Relativizzato | Percentuale Raggiungimento Reale Obiettivo | Percentuale Retribuzione Obiettivo | Punteggio |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| N. | Coefficenti di pesatura diversi aspetti | 100 | 100 | 100 | 100 | | | | | |
| 1 | Avvio del Procedimento per nuovo PS e PO | 50 | 1 | 1 | 1 | 13,3 | 0,486 | 100% | 100% | 0,486 |
| 2 | Controlli in materia edilizia | 40 | 1 | 1 | 1 | 10,8 | 0,394 | 100% | 100% | 0,394 |
| 3 | Trasparenza | 10 | 1 | 1 | 1 | 3,3 | 0,119 | 80% | 80% | 0,095 |
| Totale | | | | | | | 1,00 | | | 97,6% |

…….....

| *Scheda Valutazione Comportamento Organizzativo* **2019** | **RdS** **Urbanistica e edilizia privata** | **MARIO NEPI** |
|---|---|---|

| | Fattori di valutazione | Punteggio massimo | Valutazione | Punteggio effettivo |
|---|---|---|---|---|
| a | Motivazione, guida, sviluppo e valutazione dei collaboratori | 5 | **7** | **3,5** |
| b | Clima organizzativo interno | 3 | **8** | **2,4** |
| c | Gestione del tempo | 2 | **7** | **1,4** |
| d | Rispetto delle regole senza formalismi eccessivi | 2 | **8** | **1,6** |
| e | Promozione e gestione del cambiamento **(Innovazione tecnologica e organizzativa)** | 2 | **7** | **1,4** |
| f | Attuazione del controllo di gestione **(Collaborazione all'attività di pianificazione e controllo)** | 2 | **8** | **1,6** |
| g | Integrazione e interfunzionalità | 2 | **8** | **1,6** |
| h | Qualità dell'apporto personale (approccio positivo, orientamento alla soluzione dei problemi, spirito di iniziativa) | 2 | **7** | **1,4** |
| i | Concreta espressione delle competenze e dei comportamenti necessari per l'efficace attuazione del programma di mandato del Sindaco e degli specifici indirizzi di governo formulati | 10 | **7** | **7** |
| | | 30 | | **21,9** |

VALUTAZIONE RESPONSABILE DI SERVIZIO

## SETTORE AMMINISTRATIVO

# CINZIA MAESTRINI

COMUNE DI GAIOLE - ANNO 2019

Il nucleo di valutazione, sulla base delle risultanze espresse dal report consuntivo degli obiettivi elaborato dal responsabile medesimo, delle indicazioni date dal Segretario Comunale, componente interno del Nucleo di Valutazione, e delle integrazioni e chiarimenti forniti dallo stesso Responsabile in relazione a richieste specifiche ritiene di poter esprimere un giudizio positivo sull'operato del responsabile di servizio.

Specificatamente al *"Raggiungimento degli obiettivi"*, si evidenzia un raggiungimento degli stessi pari al 91%, %, tenuto conto che, relativamente all'obiettivo nr 4 "**Trasparenza**", la valutazione del raggiungimento all'80%% tiene conto dei risultati emersi nella griglia annuale, delle pubblicazioni spettanti al servizio e del fatto che l'indicazione dei procedimenti amministrativi in AT a fine 2019 era datata

Specificatamente al *"Comportamento Organizzativo"*, il punteggio raggiunto è 29,1/30.
Si conferma la valutazione positiva espressa negli anni precedenti.

La *"performance di Ente"* per l'anno 2019, secondo i calcoli effettuati nei paragrafi precedenti, risulta pari 9,21 punti

Sulla base dei dati suddetti, la retribuzione di risultato risulta così individuata:

| **Riepilogo Valutazione del Risultato** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| *Responsabile di Servizio* | *Servizio* | *Percentuale Raggiungimento Obiettivi - max 60 punti* | *Punteggio performance di Ente – Max 10 punti* | *Percentuale Comportamento Organizzativo – max 30 punti* | *Totale Risultato* | *Percentuale retribuzione risultato spettante* |
| **Maestrini Cinzia** | **settore amministrativo** | 54,60 | 9,21 | 29,1 | **92,91** | **92,91%** |

A documentazione dei punteggi assegnati, si allega la scheda di rilevazione del "*Raggiungimento Obiettivi*" e la scheda di valutazione del "*Comportamento Organizzativo*", distinto negli otto fattori individuati nel sistema di valutazione.

| *Scheda Valutazione Raggiungimento Obiettivi* **2019** | **RdS Settore Amministrativo:** | **MAESTRINI CINZIA** |
|---|---|---|

| | | Priorità politiche dell'Ente | Integrazione organizzativa | Contributo all'equilibrio economico dell'Ente | Livello di complessità operativa | Peso Obiettivo | Peso Relativizzato | Percentuale Raggiungimento Reale Obiettivo | Percentuale Retribuzione Obiettivo | Punteggio |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **N.** | **Coefficenti di pesatura diversi aspetti** | **100** | **100** | **100** | **100** | | | | | |
| 1 | Riorganizzazione SUAP | 20 | 1 | 1 | 1 | 5,8 | 0,200 | 75% | 75% | 0,150 |
| 2 | supporto per le elezioni amministrative e insediamento nuovi organi | 20 | 1 | 1 | 1 | 5,8 | 0,200 | 100% | 100% | 0,200 |
| 3 | Fatturazione elettronica e PagoPA | 20 | 1 | 1 | 1 | 5,8 | 0,200 | 100% | 100% | 0,200 |
| 4 | applicazione nuova normativa in tema di ERP. Applicazione nuova LR 2/2019 | 20 | 1 | 1 | 1 | 5,8 | 0,200 | 100% | 100% | 0,200 |
| 5 | trasparenza | 20 | 1 | 1 | 1 | 5,8 | 0,200 | 80% | 80% | 0,160 |
| **Totale** | | | | | | | 1,00 | | | 91,0% |

| *Scheda Valutazione Comportamento Organizzativo* **2019** | **RdS Amministrativi** | **MAESTRINI CINZIA** |
|---|---|---|

| | Fattori di valutazione | Punteggio massimo | Valutazione | Punteggio effettivo |
|---|---|---|---|---|
| a | Motivazione, guida, sviluppo e valutazione dei collaboratori | 5 | **10** | **5** |
| b | Clima organizzativo interno | 3 | **10** | **3** |
| c | Gestione del tempo | 2 | **9** | **1,8** |
| d | Rispetto delle regole senza formalismi eccessivi | 2 | **9** | **1,8** |
| e | Promozione e gestione del cambiamento **(Innovazione tecnologica e organizzativa)** | 2 | **9** | **1,8** |
| f | Attuazione del controllo di gestione **(Collaborazione all'attività di pianificazione e controllo)** | 2 | **8,5** | **1,7** |
| g | Integrazione e interfunzionalità | 2 | **10** | **2** |
| h | Qualità dell'apporto personale (approccio positivo, orientamento alla soluzione dei problemi, spirito di iniziativa) | 2 | **10** | **2** |
| i | Concreta espressione delle competenze e dei comportamenti necessari per l'efficace attuazione del programma di mandato del Sindaco e degli specifici indirizzi di governo formulati | 10 | **10** | **10** |
| | | 30 | | **29,1** |

VALUTAZIONE SERVIZIO

# POLIZIA MUNICIPALE

---

# FEDERICA AZZUPPARDI

---

COMUNE DI GAIOLE - ANNO 2019

Il nucleo di valutazione, sulla base delle risultanze espresse dal report consuntivo degli obiettivi elaborato dal responsabile medesimo, delle indicazioni date dal Segretario Comunale, componente interno del Nucleo di Valutazione, e delle integrazioni e chiarimenti forniti dallo stesso Responsabile in relazione a richieste specifiche ritiene di poter esprimere un giudizio positivo sull'operato del responsabile di servizio.

Specificatamente al "*Raggiungimento degli obiettivi*", si evidenzia un raggiungimento degli stessi per una percentuale pari al 93,3%, tenuto conto che:
l'obiettivo nr 3 "**Controlli su abbandono dei rifiuti**", pur realizzato al 70% viene valutato retribuibile all'85% tenendo in conto che l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto anche per le scarse risorse stanziate dall'amministrazione. Si ritiene tuttavia che tale controdeduzione da parte della Responsabile debba essere correttamente segnalata in fase programmatoria e non in fase valutativa.

Specificatamente al "*Comportamento Organizzativo*", Si esprime una valutazione positiva. Il punteggio raggiunto è 25,4/30.

La *"performance di Ente"* per l'anno 2019, secondo i calcoli effettuati nei paragrafi precedenti, risulta pari 9,21 punti.

Sulla base dei dati suddetti, la retribuzione di risultato risulta così individuata:

| **Riepilogo Valutazione del Risultato** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| *Responsabile di Servizio* | *Servizio* | *Percentuale Raggiungimento Obiettivi - max 60 punti* | *Punteggio performance di Ente – Max 10 punti* | *Percentuale Comportamento Organizzativo – max 30 punti* | *Totale Risultato* | *Percentuale retribuzione risultato spettante* |
| **Azzuppardi Federica** | **Polizia Municipale** | 55,98 | 9,21 | 25,4 | **90,59** | **90,59%** |

A documentazione dei punteggi assegnati, si allega la scheda di rilevazione del "*Raggiungimento Obiettivi*" e la scheda di valutazione del "*Comportamento Organizzativo*", distinto negli otto fattori individuati nel sistema di valutazione.

…….

| *Scheda Valutazione Raggiungimento Obiettivi* **2019** | **RdS** **Settore Polizia Municipale :** | **FEDERICA AZZUPPARDI** |
|---|---|---|

| | | Priorità politiche dell'Ente | Integrazione organizzativa | Contributo all'equilibrio economico dell'Ente | Livello di complessità operativa | Peso Obiettivo | Peso Relativizzato | Percentuale Raggiungimento Reale Obiettivo | Percentuale Retribuzione Obiettivo | Punteggio |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| N. | Coefficenti di pesatura diversi aspetti | 100 | 100 | 100 | 100 | | | | | |
| 1 | Revisione regolamento sulla pubblicità e pubbliche affissioni e rideterminazione tariffe | 20 | 1 | 1 | 1 | 5,8 | 0,205 | 100% | 100% | 0,205 |
| 2 | Controllo sul territorio anche con il supporto dei sistemi di videosorveglianza | 40 | 1 | 1 | 1 | 10,8 | 0,384 | 100% | 100% | 0,384 |
| 3 | Controlli su abbandono dei rifiuti | 30 | 1 | 1 | 1 | 13,3 | 0,295 | 70% | 85% | 0,250 |
| 4 | trasparenza | 10 | 1 | 1 | 1 | 13,3 | 0,116 | 80% | 80% | 0,093 |
| Totale | | | | | | | 1,00 | | | 93,3% |

| *Scheda Valutazione Comportamento Organizzativo* **2019** | **RdS Polizia Municipale** | **FEDERICA AZZUPPARDI** |
|---|---|---|

| | Fattori di valutazione | Punteggio massimo | Valutazione | Punteggio effettivo |
|---|---|---|---|---|
| a | Motivazione, guida, sviluppo e valutazione dei collaboratori | 5 | **7** | **3,5** |
| b | Clima organizzativo interno | 3 | **7** | **2,1** |
| c | Gestione del tempo | 2 | **10** | **2** |
| d | Rispetto delle regole senza formalismi eccessivi | 2 | **8** | **1,6** |
| e | Promozione e gestione del cambiamento **(Innovazione tecnologica e organizzativa)** | 2 | **9** | **1,8** |
| f | Attuazione del controllo di gestione **(Collaborazione all'attività di pianificazione e controllo)** | 2 | **9** | **1,8** |
| g | Integrazione e interfunzionalità | 2 | **8** | **1,6** |
| h | Qualità dell'apporto personale (approccio positivo, orientamento alla soluzione dei problemi, spirito di iniziativa) | 2 | **10** | **2** |
| i | Concreta espressione delle competenze e dei comportamenti necessari per l'efficace attuazione del programma di mandato del Sindaco e degli specifici indirizzi di governo formulati | 10 | **9** | **9** |
| | | 30 | | **25,4** |

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

MARCO CIANCAGLINI

CECILIA CRESCIOLI

LAURA ZASSO