

Comune di Cornegliano Laudense (Iodi)

ANNO 2015

Scheda di valutazione del personale incaricato di "Posizione Organizzativa"
(criteri definiti con deliberazione di G.C. N.23-015)

CATEGORIA D

Nominativo Dipendente: **NEGRI MARIA LUISA** Area **ECONOMICO FINANZIARIA**

Indicatori di valutazione	Valutazione	Punteggio
1. Livello di iniziativa professionale	Da 1 a 10	Riferito alla capacità di intraprendere iniziative che consentano: a) Il raggiungimento degli obiettivi definiti con il presente, con atti dei competenti organi politico/amministrativi ed in attuazione delle direttive impartite b) una gestione delle attività dell'Ente riferite all'area di pertinenza improntata ad efficacia, efficienza ed economicità.
2. Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi	Da 1 a 10	Riferito all'impegno nel garantire costantemente che: a) l'azione dei dipendenti sottordinati, adeguatamente verificata, determini il rispetto dei criteri di un'azione amministrativa del settore di pertinenza improntata ad efficacia, efficienza ed economicità. b) che l'attività complessiva del settore di pertinenza contribuisca al determinarsi di una performance organizzativa dell'Ente complessivamente accettabile

3. Arricchimento professionale	Da 1 a 10	Riferito alla costante attività di aggiornamento mediante la partecipazione a corsi di aggiornamento, alla lettura di articoli di stampa e/o riviste specializzate o/o informazioni reperibili sulla rete internet e/o veicolate dal Segretario comunale.
4. Orientamento alla soluzione dei problemi	Da 1 a 10	Riferito alla "assistenza" nei confronti degli Amministratori Comunali e Segretario Comunale affinché le problematiche (nel senso anche delle indicazioni di carattere politico/amministrativo) possano trovare le migliori soluzioni anche, se del caso, assecondando gli adattamenti organizzativi.
5. Grado di autonomia e responsabilità	Da 1 a 10	Con riferimento alla capacità di gestire – con efficacia/efficienza e speditezza – le attività della funzione anche in assenza di sollecitazioni degli Amministratori Comunali, del Segretario Comunale, dei colleghi e/o di soggetto esterni (es.Organo di Revisione).
6. Orientamento ai risultati	Da 1 a 10	Riferito all'impegno e capacità di addivenire ai risultati tipici della "funzione" ossia il rispetto delle scadenze e tempistiche, la regolarità della gestione dal punto di vista dell'efficienza/efficacia/economicità e rispetto delle norme.
TOTALE		Punti

CRITERI DI ATTRIBUZIONE PUNTEGGI VALUTATIVI PER CIASCUN INDICATORE:

DA 1 a 5 p.ti; giudizio insufficiente - 6 p.ti giudizio sufficiente - 7 p.ti; giudizio buono - DA 8 a 10 p.ti: giudizio Ottimo

Per l'attribuzione della retribuzione di risultato è necessario ottenere una valutazione di "sufficiente" per ogni indicatore. In caso di attribuzione di un punteggio insufficiente, è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori
GIUDIZIO:

Nella definizione dei giudizi si è fatto riferimento, in via prioritaria, agli obiettivi dettagliati nel "PEG 2015" (costantemente monitorato dall'Amministrazione comunale) nonché negli specifici atti assunti dai competenti Organi politico/amministrativi e dalla Direttive impartite - anche verbalmente - dal sindaco ed amministratori comunali. Va tenuto poi presente il grado di "virtuosità complessiva" raggiunto dall'azione comunale complessiva, secondo quanto indicato nella "relazione illustrativa del rendiconto di gestione 2015" - predisposta dalla dipendente in valutazione ed approvata dalla Giunta e dal consiglio comunale

Va poi segnalata l'assenza di sanzioni e/o rilievi nei confronti di atti/comportamenti dell'Ente e l'assenza di ricorsi alla magistratura contabile/tributaria/amministrativa rispetto ai suddetti atti o comportamenti e l'ottima collaborazione con l'Organo di revisione

In particolare:

RAGGIUNGIMENTO SPECIFICI OBIETTIVI: PUNTI 40 in riferimento al dimostrato raggiungimento di tutti gli obiettivi specifici formalmente attribuiti DETTAGLIATI come detto al punto precedente

Con riferimento all'INDICATORE n.1, si ritiene dover attribuire un punteggio di 10 PUNTI, in riferimento:

- al dimostrato raggiungimento di tutti gli obiettivi specifici formalmente attribuiti nonché alla dimostrata "capacità di intraprendere iniziative che consentano una gestione delle attività dell'Ente riferite all'area di pertinenza improntata ad efficacia, efficienza ed economicità". Il tutto - tanto più - in presenza di una dotazione organica dell'Area sottodimensionata in relazione al "carico di lavoro" e di un "contesto" caratterizzato da sempre maggiori competenze attribuite agli enti locali e da un palese incremento del "carico burocratico" delle varie formalità.

- all'avvenuto pieno rispetto delle tempistiche dei pagamenti

GIUDIZIO COMPLESSIVO: "OTTIMO"

Con riferimento all'INDICATORE n.2, si ritiene dover attribuire un punteggio di 8 PUNTI

Riferito all'impegno (costantemente monitorato dall'Amministrazione comunale) nel garantire che:

a) l'azione dei dipendenti sottordinati/collaboranti, pure adeguatamente verificata, abbia determinato il rispetto dei criteri di un'azione amministrativa del settore di pertinenza improntata ad efficacia ed efficienza in relazione alle puntuali indicazioni dell'Amministrazione comunale stessa

b) che l'attività complessiva dell'Area di pertinenza abbia contribuito al determinarsi di una performance organizzativa dell'Ente sicuramente positiva in relazione a quanto indicato nella ripetuta "relazione illustrativa del rendiconto di gestione 2015". L'attività della funzionaria si è caratterizzata anche mediante lo svolgimento di attività strettamente riferibili (seppur in parte) ad altre Aree nonché attraverso una sorta di "coordinamento di fatto" delle attività complessive (tenuto anche conto della presenza assai saltuaria del Segretario Comunale)

GIUDIZIO COMPLESSIVO: "BUONO-DISCRETO".

Con riferimento all'INDICATORE n.3, si ritiene dover attribuire un punteggio di 10 PUNTI, in riferimento alla costante dimostrata attività di aggiornamento mediante la partecipazione a corsi di aggiornamento, alla lettura di articoli di stampa e/o riviste specializzate o/o informazioni reperibili sulla rete internet. GIUDIZIO COMPLESSIVO: "OTTIMO".

Con riferimento all'INDICATORE n.4, si ritiene dover attribuire un punteggio di 10 PUNTI

in riferimento alla acclarata qualificata e costante "assistenza" nei confronti degli Amministratori Comunali (come segnalato dagli stessi) e dal Segretario Comunale affinché le problematiche (nel senso anche delle indicazioni di carattere politico/amministrativo) abbiano potuto trovare le migliori soluzioni anche, se del caso, assecondando i necessari adattamenti organizzativi. Ciò anche e soprattutto in relazione alle "specificità" dell'Area, ricomprendente vari settori di attività tutti di notevolissima rilevanza economica sempre maggiore in relazione all'accresciuta importanza dei c.d. "tributi locali" (es. attenzione alla tempestività delle riscossioni, attenzione alle scadenze riferite agli introiti tributari). GIUDIZIO COMPLESSIVO: "OTTIMO".

Con riferimento all'INDICATORE n.5 si ritiene dover attribuire un punteggio di 8 PUNTI, in riferimento alla capacità di gestire – con efficacia/efficienza e speditezza – le attività della funzione anche in assenza di sollecitazioni degli Amministratori Comunali, del Responsabili delle altre Aree e del Segretario Comunale; il giudizio su questo particolare aspetto risente indubitabilmente della plurifunzionalità delle attività da svolgere legata agli aspetti di sempre maggior “carico burocratico” delle formalità sovraccaricate GIUDIZIO COMPLESSIVO: “OTTIMO”.

Con riferimento all'INDICATORE n.6, si ritiene dover attribuire un punteggio di 8 PUNTI in riferimento all'impegno e capacità di addivenire ai risultati tipici della “funzione” ossia il rispetto delle scadenze e tempistiche alla luce della acclarata regolarità della gestione dal punto di vista dell'efficienza (verificabile dal raffronto con le risorse attribuite) - efficacia (verificabile attraverso il raggiungimento degli obiettivi che si è tradotta in “positività” per l'Ente ed i cittadini) - economicità (verificabile attraverso i dati del suddetto rendiconto) e rispetto delle norme (verificabile dall'assenza di sanzioni e/o rilievi nei confronti dell'Ente rispetto ad atti o comportamenti posti in essere). GIUDIZIO COMPLESSIVO: “OTTIMO”.

Essendosi determinata una VALUTAZIONE POSITIVA, l'attribuzione della retribuzione di risultato è attribuita alla surrichiamata dipendente nella misura massima stabilita dal relativo Decreto sindacale di nomina della responsabilità dell'Area - essendosi raggiunto un risultato complessivo di 54 p.ti complessivi

In caso di VALUTAZIONE POSITIVA, l'attribuzione della retribuzione di risultato è attribuita

- nella misura del 10% qualora si raggiunga un risultato complessivo di 36 pti
- nella misura del 15% qualora si raggiunga un risultato complessivo di 42 pti
- nella misura del 25% e oltre (qualora ne ricorrano le condizioni) qualora si raggiunga un risultato complessivo da 48 a 60 pti

DATA 9.5.2016

IL SEGRETARIO COMUNALE

IL DIPENDENTE PER PRESA VISIONE _____

(EVENTUALI) OSSERVAZIONI DEL/LA VALUTATO/A

Lì _____

GIUDIZIO FINALE

CONTO SOPRA

Lì

9/5/016

IL SEGRETARIO COMUNALE



COMUNE ID CORNEGLIANO LAUDENSE (LODI)

ANNO 2015

Scheda di valutazione del personale incaricato di "Posizione Organizzativa"
(criteri definiti con deliberazione di G.C. N.23-015)

CATEGORIA D

Nominativo Dipendente: DISINGRINI Angelo. Area VIGILANZA COMMERCIO-PROTEZIONE CIVILE

Indicatori di valutazione	Valutazione	Punteggio
1. Livello di iniziativa professionale	Da 1 a 10	Riferito alla capacità di intraprendere iniziative che consentano - anche nell'ambito della convenzione in essere con i comuni di Massalengo e Pieve Fissiraga: a) Il raggiungimento degli obiettivi definiti con atti dei competenti organi politico/amministrativi ed in attuazione delle direttive impartite b) una gestione delle attività dell'Ente riferite all'Area di pertinenza improntata ad efficacia, efficienza ed economicità, pur nel rispetto dei suddetti obiettivi.

2. Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi	Da 1 a 10	<p>Riferito all'impegno anche nell'ambito della convenzione in essere con i comuni di Massalengo e Pieve Fissiraga citata- nel garantire costantemente che:</p> <p>a) l'azione dei dipendenti sottordinati e dei collaboratori, adeguatamente programmata e verificata, determini il rispetto dei criteri di un'azione amministrativa del settore di pertinenza improntata ad efficacia, efficienza ed economicità.</p> <p>b) che l'attività complessiva del settore di pertinenza contribuisca al determinarsi di una performance organizzativa dell'Ente complessivamente positiva</p>
3. Arricchimento professionale	Da 1 a 10	<p>Riferito alla costante attività di aggiornamento mediante la partecipazione a corsi di aggiornamento, alla lettura di articoli di stampa e/o riviste specializzate di settore e/o informazioni reperibili sulla rete internet e/o "veicolate" dal Segretario comunale.</p>
4. Orientamento alla soluzione dei problemi	Da 1 a 10	<p>Riferito alla "assistenza" nei confronti degli Amministratori Comunali (anche dei surrichiamati enti convenzionati) e del Segretario Comunale affinché le problematiche (nel senso anche delle indicazioni di carattere politico/amministrativo) possano trovare le migliori soluzioni anche, se del caso, definendo ed "assecondando" i necessari adattamenti organizzativi.</p>

5. Grado di autonomia e responsabilità	Da 1 a 10	Con riferimento alla capacità di gestire – con efficacia/efficienza e speditezza – le attività della funzione anche in assenza di sollecitazioni degli Amministratori Comunali, del Segretario Comunale, dei colleghi e/o di soggetti esterni (es. Prefettura, Questura, Comando Carabinieri).
6. Orientamento ai risultati	Da 1 a 10	Riferito all'impegno e capacità di addivenire ai risultati tipici della "funzione" ossia il rispetto delle scadenze e tempistiche, la regolarità della gestione dal punto di vista dell'efficienza/efficacia/economicità e rispetto delle norme.
TOTALE		Punti

CRITERI DI ATTRIBUZIONE PUNTEGGI VALUTATIVI PER CIASCUN INDICATORE:

DA 1 a 5 p.ti; giudizio insufficiente - 6 p.ti giudizio sufficiente - 7 p.ti; giudizio buono - DA 8 a 10 p.ti: giudizio Ottimo

Per l'attribuzione della retribuzione di risultato è necessario ottenere una valutazione di "sufficiente" per ogni indicatore. In caso di attribuzione di un punteggio insufficiente, è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori

GIUDIZIO:

Nella definizione dei giudizi si è fatto riferimento, in via prioritaria, agli obiettivi dettagliati nel "PEG 2015" (costantemente monitorato dall'Amministrazione comunale) nonché negli specifici atti assunti dai competenti Organi politico/amministrativi, nonché, ulteriormente, le direttive impartite (anche verbalmente) dal sindaco e dagli amministratori comunali. Va tenuto poi presente il grado di "virtuosità complessiva" raggiunto dall'azione comunale complessiva, secondo quanto indicato nella "relazione illustrativa del rendiconto di gestione 2015" - predisposta dal dipendente in valutazione ed approvata dal consiglio comunale.

RAGGIUNGIMENTO SPECIFICI OBIETTIVI: PUNTI 40 in riferimento al dimostrato raggiungimento di tutti gli obiettivi specifici formalmente attribuiti **DETTAGLIATI** come detto al punto precedente

Va poi segnalata l'assenza/inesistenza di sanzioni e/o ricorsi/rilievi nei confronti dell'Ente rispetto ad atti o comportamenti posti in essere nonché di ricorsi alle competenti sedi giurisdizionali o arbitrali

In particolare:

Con riferimento all'INDICATORE n.1, si ritiene dover attribuire un punteggio di 10 PUNTI, in riferimento al dimostrato raggiungimento di tutti gli obiettivi specifici formalmente attribuiti nonché alla dimostrata "capacità di intraprendere iniziative che consentano una gestione delle attività dell'Ente riferite all'area di pertinenza improntata ad efficacia, efficienza ed economicità (dovuta

alla gestione diretta delle contravvenzioni senza avvalersi di costosi programmi informatici reperibili “sul mercato”).

Il tutto – tanto più.

- in presenza di una dotazione organica dell'area fortemente sottodimensionata e di un “contesto” caratterizzato da sempre maggiori competenze attribuite agli enti locali e da un palese incremento del “carico burocratico” delle varie formalità

- dovendo COORDINARE l'attività anche degli agenti dei comuni di Massalengo e Pieve Fissiraga nell'ambito della convenzione di gestione associata

Di particolare significativo rilievo la predisposizione di un “progetto sicurezza” che ha ottenuto il richiesto finanziamento regionale

GIUDIZIO COMPLESSIVO: “OTTIMO”

Con riferimento all'INDICATORE n.2, si ritiene dover attribuire un punteggio di 8 PUNTI

Riferito all'impegno (costantemente monitorato dall'Amministrazione comunale) nel garantire che:

a) l'azione dei dipendenti sottordinati, pure adeguatamente verificata, abbia determinato il rispetto dei criteri di un'azione amministrativa del settore di pertinenza improntata ad efficacia ed efficienza in relazione alle puntuali indicazioni dell'Amministrazione comunale stessa

b) che l'attività complessiva dell'Area di pertinenza abbia contribuito al determinarsi di una performance organizzativa dell'Ente sicuramente positiva in relazione a quanto indicato nella ripetuta “relazione illustrativa del rendiconto di gestione 2015”.

C) al ruolo “apicale” nell'ambito della convenzione di gestione associata con i comuni di Massalengo e Pieve Fissiraga

GIUDIZIO COMPLESSIVO: “OTTIMO”.

Con riferimento all'INDICATORE n.3, si ritiene dover attribuire un punteggio di 8 PUNTI,

in riferimento alla costante dimostrata attività di aggiornamento mediante la partecipazione a corsi di aggiornamento, alla lettura di articoli di stampa e/o riviste specializzate o/o informazioni reperibili sulla rete internet. GIUDIZIO COMPLESSIVO: “OTTIMO”.

Con riferimento all'INDICATORE n.4, si ritiene dover attribuire un punteggio di 10 PUNTI

in riferimento alla qualificata e costante “assistenza” nei confronti degli Amministratori Comunali e Segretario Comunale affinché le problematiche (nel senso anche delle indicazioni di carattere politico/amministrativo) abbiano potuto trovare le migliori soluzioni anche, se del caso, assecondando gli adattamenti organizzativi. Ciò anche e soprattutto in relazione alle “specificità” dell'Area, ricomprendente vari settori. Rilevante è stata l'attenzione alle modifiche degli atti regolamentari (e similari) del comune e la cura dell'appalto riferito all'installazione di nuove telecamere nell'abitato

GIUDIZIO COMPLESSIVO: “OTTIMO”.

Con riferimento all'INDICATORE n.5 si ritiene dover attribuire un punteggio di 8 PUNTI,

in riferimento alla capacità di gestire – con efficacia/efficienza e speditezza – le attività della funzione anche in assenza di sollecitazioni degli Amministratori Comunali, del Responsabili delle altre Aree e del Segretario Comunale; il giudizio su questo particolare aspetto risente indubbiamente della plurifunzionalità delle attività da svolgere legata agli aspetti di sempre maggior “carico burocratico” delle formalità sovraccaricate GIUDIZIO COMPLESSIVO: “OTTIMO”.

Con riferimento all'INDICATORE n.6, si ritiene dover attribuire un punteggio di 8 PUNTI

in riferimento all'impegno e capacità di addivenire ai risultati tipici della “funzione” ossia il rispetto delle scadenze e tempistiche alla luce della acclarata regolarità della gestione dal punto di vista dell'efficienza (verificabile dal raffronto con le risorse attribuite) - efficacia (verificabile attraverso il raggiungimento degli obiettivi) - economicità (verificabile attraverso i dati del suddetto rendiconto) e rispetto delle norme (verificabile dall'assenza di sanzioni e/o rilievi/ricorsi nei

confronti dell'Ente rispetto ad atti o comportamenti posti in essere). GIUDIZIO COMPLESSIVO: "OTTIMO".

Essendosi determinata una VALUTAZIONE POSITIVA, l'attribuzione della retribuzione di risultato è attribuita alla surrichiamata dipendente nella misura del 25% - essendosi raggiunto un risultato complessivo di 52 p.ti complessivi - massima in relazione a quanto previsto dal relativo Decreto sindacale di nomina.

In caso di VALUTAZIONE POSITIVA, l'attribuzione della retribuzione di risultato è attribuita

- nella misura del 10% qualora si raggiunga un risultato complessivo di 36 pti
- nella misura del 15% qualora si raggiunga un risultato complessivo di 42 pti
- nella misura del 25% e oltre (qualora ne ricorrano le condizioni) qualora si raggiunga un risultato complessivo da 48 a 60 pti

DATA 9.5.2016

IL SEGRETARIO COMUNALE

IL DIPENDENTE PER PRESA VISIONE _____

(EVENTUALI) OSSERVAZIONI DEL VALUTATO

LI _____

GIUDIZIO FINALE _____

CON 250 PTA

LI _____

9/5/016

IL SEGRETARIO COMUNALE



COMUNE DI CORNEGLIANO LAUDENSE (LODI)

ANNO 2015

Scheda di valutazione del personale incaricato di "Posizione Organizzativa"
(criteri definiti con deliberazione di G.C. N. 23-015)

CATEGORIA D

Nominativo Dipendente: **CASTELLOTTI geom.ROBERTO** Area funzionale; tecnica-tecnico
manutentiva

Indicatori di valutazione	Valutazione	Punteggio
1. Livello di iniziativa professionale	Da 1 a 10	Riferito alla capacità di intraprendere iniziative che consentano: a) Il raggiungimento degli obiettivi definiti con il presente, con atti dei competenti organi politico/amministrativi ed in attuazione delle direttive impartite b) una gestione delle attività dell'Ente riferite all'area di pertinenza improntata ad efficacia, efficienza ed economicità.
2. Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi	Da 1 a 10	Riferito all'impegno nel garantire costantemente che: a) l'azione dei dipendenti subordinati, adeguatamente verificata, determini il rispetto dei criteri di un'azione amministrativa del settore di pertinenza improntata ad efficacia, efficienza ed economicità. b) che l'attività complessiva del settore di pertinenza contribuisca al determinarsi di una performance organizzativa dell'Ente complessivamente accettabile

3. Arricchimento professionale	Da 1 a 10	Riferito alla costante attività di aggiornamento mediante la partecipazione a corsi di aggiornamento, alla lettura di articoli di stampa e/o riviste specializzate o/o informazioni reperibili sulla rete internet e/o veicolate dal Segretario comunale.
4. Orientamento alla soluzione dei problemi	Da 1 a 10	Riferito alla "assistenza" nei confronti degli Amministratori Comunali e Segretario Comunale affinché le problematiche (nel senso anche delle indicazioni di carattere politico/amministrativo) possano trovare le migliori soluzioni anche, se del caso, assecondando gli adattamenti organizzativi.
5. Grado di autonomia e responsabilità	Da 1 a 10	Con riferimento alla capacità di gestire – con efficacia/efficienza e speditezza – le attività della funzione anche in assenza di sollecitazioni degli Amministratori Comunali, del Segretario Comunale, dei colleghi e/o di soggetto esterni.
6. Orientamento ai risultati	Da 1 a 10	Riferito all'impegno e capacità di addivenire ai risultati tipici della "funzione" ossia il rispetto delle scadenze e tempistiche, la regolarità della gestione dal punto di vista dell'efficienza/efficacia/economicità e rispetto delle norme.
	TOTALE	Punti

CRITERI DI ATTRIBUZIONE PUNTEGGI VALUTATIVI PER CIASCUN INDICATORE:

DA 1 a 5 p.ti; giudizio insufficiente - 6 p.ti; giudizio sufficiente - 7 p.ti; giudizio buono - DA 8 a 10 p.ti; giudizio Ottimo

Per l'attribuzione della retribuzione di risultato è necessario ottenere una valutazione di "sufficiente" per ogni indicatore. In caso di attribuzione di un punteggio insufficiente, è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori

GIUDIZIO:

Nella definizione dei giudizi si è fatto riferimento, in via prioritaria, agli obiettivi dettagliati nel "PEG 2015" (costantemente monitorato dall'Amministrazione comunale) nonché negli specifici atti assunti dai competenti Organi politico/amministrativi nonché, ulteriormente, le direttive impartite (anche verbalmente) dal sindaco e dagli amministratori comunali. Va tenuto poi presente il grado di "virtuosità complessiva" raggiunto dall'azione comunale complessiva, secondo quanto indicato nella "relazione illustrativa del rendiconto di gestione 2015" approvata dal consiglio comunale. Va poi segnalata l'assenza/mancanza di sanzioni e/o rilievi e/o ricorsi nelle varie sedi giurisdizionali o arbitrali nei confronti dell'Ente rispetto ad atti o comportamenti posti in essere.

RAGGIUNGIMENTO SPECIFICI OBIETTIVI: PUNTI 40, in riferimento al dimostrato raggiungimento – nonostante la presenza in servizio al 50% come da contratto individuale di lavoro - di tutti gli obiettivi specifici formalmente attribuiti DETTAGLIATI come detto al punto precedente

Inoltre, con riferimento agli INDICATORI particolare:

Con riferimento all'INDICATORE n.1, si ritiene dover attribuire un punteggio di 8 PUNTI: ciò in riferimento alla dimostrata capacità di intraprendere iniziative atte al raggiungimento – nonostante la presenza in servizio al 50% come da contratto individuale di lavoro - di tutti gli obiettivi specifici formalmente attribuiti, nonché alla dimostrata capacità ed impegno nell'intraprendere iniziative che consentano una gestione delle attività dell'Ente riferite all'Area di pertinenza improntata ad efficacia, efficienza ed economicità (con preparazione e collaborazione alla stesura di atti, anche in collaborazione con il Segretario comunale ed i responsabili delle altre strutture). Il tutto – tanto più – in presenza di una dotazione organica dell'area sottodimensionata e di un "contesto" caratterizzato da sempre maggiori competenze attribuite agli enti locali e da un palese incremento del "carico burocratico" delle formalità GIUDIZIO COMPLESSIVO: "OTTIMO"

Con riferimento all'INDICATORE n.2, si ritiene dover attribuire un punteggio di 7 PUNTI

Riferito all'impegno (costantemente monitorato dall'Amministrazione comunale) nel garantire che:

- a) l'azione dei dipendenti subordinati, pure adeguatamente verificata, abbia determinato il rispetto dei criteri di un'azione amministrativa del settore di pertinenza improntata ad efficacia ed efficienza, in relazione alle puntuali indicazioni dell'Amministrazione comunale stessa
- b) che l'attività complessiva dell'Area di pertinenza abbia contribuito al determinarsi di una performance organizzativa dell'Ente sicuramente positiva in relazione a quanto indicato nella ripetuta "relazione illustrativa del rendiconto di gestione 2015" GIUDIZIO COMPLESSIVO: "BUONO".

Con riferimento all'INDICATORE n.3, si ritiene dover attribuire un punteggio di 9 PUNTI, in riferimento alla costante dimostrata attività di aggiornamento mediante la partecipazione a corsi di aggiornamento, alla lettura di articoli di stampa e/o riviste specializzate e/o informazioni reperibili sulla rete internet, nonché il "confronto" con esperti delle varie materie. GIUDIZIO COMPLESSIVO: "OTTIMO".

Con riferimento all'INDICATORE n.4, si ritiene dover attribuire un punteggio di 9 PUNTI in riferimento alla qualificata e costante "assistenza" nei confronti degli Amministratori Comunali (COME RIFERITA DAGLI STESSI) e del Segretario Comunale affinché le problematiche (nel senso anche delle indicazioni di carattere politico/amministrativo) abbiano potuto trovare le migliori soluzioni anche, se del caso, assecondando gli adattamenti organizzativi. Ciò anche e soprattutto in relazione alle "specificità" dell'Area, ricomprendente vari settori di attività alcuni dei quali:

- di notevole rilevanza economica (es. riscatto degli impianti di illuminazione pubblica, piani urbanistici attuativi, gestione dei rifiuti, parco acquatico)
- di notevole rilevanza patrimoniale e/o "ambientale" (cessione reliquati, gestione dei rifiuti, bonifiche, gestione pratiche "Lodisplah" definizione degli appalti afferenti i lavori pubblici disposti dall'Amministrazione comunale). GIUDIZIO COMPLESSIVO: "OTTIMO".

Con riferimento all'INDICATORE n.5 si ritiene dover attribuire un punteggio di 8 PUNTI, in riferimento alla capacità di gestire – con efficacia/efficienza e speditezza – le attività della funzione anche in assenza di sollecitazioni degli Amministratori Comunali, del Responsabili delle altre Aree e del Segretario Comunale; il giudizio su questo particolare aspetto risente indubitabilmente della condizione di “tempo parziale” dell’orario di lavoro del responsabile di Area nonché della plurifunzionalità delle attività da svolgere legata agli aspetti di sempre maggior “carico burocratico” delle formalità sovraccitati

Con riferimento all'INDICATORE n.6, si ritiene dover attribuire un punteggio di 8 PUNTI in riferimento all’impegno e capacità di addivenire ai risultati tipici della “funzione” ossia il rispetto delle scadenze e tempistiche alla luce della acclarata regolarità della gestione dal punto di vista dell’efficienza (verificabile dal raffronto con le risorse attribuite) - efficacia (verificabile attraverso il raggiungimento degli obiettivi) - economicità (verificabile attraverso i dati del suddetto rendiconto) e rispetto delle norme (verificabile dall’assenza di sanzioni e/o rilievi nei confronti dell’Ente rispetto ad atti o comportamenti posti in essere).

Essendosi determinata una VALUTAZIONE POSITIVA, l’attribuzione della retribuzione di risultato è attribuita alla surrichiamata dipendente nella misura del 25% essendosi raggiunto un risultato complessivo di **49 (quarantanove) p.ti complessivi**

In caso di VALUTAZIONE POSITIVA, l’attribuzione della retribuzione di risultato è attribuita

- nella misura del 10% qualora si raggiunga un risultato complessivo di 36 pti
- nella misura del 15% qualora si raggiunga un risultato complessivo di 42 pti
- nella misura del 25% e oltre (qualora ne ricorrano le condizioni) qualora si raggiunga un risultato complessivo da 48 a 60 pti



DATA 9.5.2016

IL SEGRETARIO COMUNALE

IL DIPENDENTE PER PRESA VISIONE _____

(EVENTUALI) OSSERVAZIONI DEL VALUTATO

Il sottuffice ASMELOTTI ROBERTO ritiene troppo bassa la valutazione complessiva in considerazione del lavoro da lui svolto molto più che settimanali ed alta disponibilità di lavoro oltre che al risultato stesso.

Li _____

GIUDIZIO FINALE _____

Li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE