

Comune di Fontaniva

Nucleo di Valutazione

Verbale n. 3/2017

L'anno duemilaDICIASSETTE il giorno UNDICI del mese di MAGGIO, alle ore 14.30, si è riunito presso la sede municipale del Comune di Fontaniva, il Nucleo di Valutazione composto dal Dott. Massimiliano Spagnuolo, con funzioni di Presidente, dalla dott.ssa Monica Cacco e dal dott. Luca Villotta, in qualità di membri esperti, nominati con decreto del Presidente dell'Unione dei Comuni della Brenta n. 4/2017 del 10.03.2017.

Viene esaminato il seguente ordine del giorno:

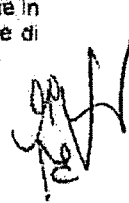
1) COMUNE DI FONTANIVA - VALUTAZIONE ATTIVITA' 2016

Il Presidente ricorda che all'ordine del giorno della riunione odierna vi è la valutazione dell'attività svolta all'interno del Comune di Fontaniva nel corso dell'anno 2016.

A tale riguardo, in ordine alle competenze di questo Nucleo, vengono richiamate:

- La deliberazione giuntale dell'Unione n. 13 del 13.12.16, recante il regolamento per l'istituzione ed il funzionamento del Nucleo di Valutazione;
- La deliberazione consiliare dell'Unione n. 25 del 30.12.16 con cui è stato approvato il trasferimento all'Unione in parola delle competenze in materia di Nucleo di Valutazione, rientranti nella funzione *organizzazione generale dell'amministrazione, gestione finanziaria e contabile e di controllo*, come deliberato dal Consiglio Comunale del Comune di Fontaniva e Camignano di Brenta, rispettivamente, con provvedimenti nn. 63 in data 29.12.16 e n. 53 in data 19.12.16;
- Il Decreto Presidenziale n. 6/17 suindicato;
- La Deliberazione della Giunta Comunale del Comune di Fontaniva n. 28 del 05.04.16, con cui è stato approvato il piano esecutivo di gestione per l'anno 2016, attribuendo il budget ai Responsabili di Area distinto nei vari capitoli di competenza per il mantenimento delle attività in essere, e la deliberazione giuntale n. 76 del 13.10.16 con cui sono stati individuati ed assegnati gli obiettivi specifici ai medesimi Responsabili d'Area.
- La Deliberazione della Giunta Comunale n. 26 del 25.03.14 del Comune di Fontaniva con cui si stralcia dal Sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni la relazione sulla performance e la relativa validazione.

Il Presidente precisa inoltre che, a quanto appreso dagli uffici dell'Ente, il sistema di valutazione in essere necessita di una profonda revisione. A tal fine, impegna il Nucleo alla predisposizione di una proposta in tal senso, nel corso del corrente mandato.



Verbale 3/2017

Successivamente, il Presidente indica che i Responsabili d'Area hanno relazionato in ordine al lavoro svolto nel corso dell'anno 2016, ciascuno per la parte e per il periodo di competenza, evidenziando che gli obiettivi prefissati sono stati sostanzialmente raggiunti.

A tal fine, il Nucleo di Valutazione verifica dalle relazioni presentate che gli obiettivi dei Responsabili d'Area per l'anno 2016 sono stati quasi integralmente raggiunti.

Di seguito, si procede all'audizione del Responsabile dell'Area Amministrazione Generale, Roberto Bosco, nel corso della quale viene illustrata l'attività relativa all'anno 2016 dell'Area di pertinenza.

Per l'anno 2016 il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati è certificato da apposita "Relazione al Piano Esecutivo di Gestione - Anno 2016" elaborata dalla Federazione dei Comuni del Camposampierese in data 08.05.17, unitamente a precipua relazione del Responsabile d'Area (All. A).

Secondo il sistema di valutazione presente all'interno dell'Ente, il Nucleo di Valutazione effettua la valutazione annuale dei Responsabili d'Area sulla base di una scheda in cui sono presenti sia gli obiettivi da realizzare che i comportamenti organizzativi.

In ordine al sig. Bosco la proposta del Nucleo è di riconoscere una valutazione pari a 86,6 su 100 (All. B).

Di seguito, si procede all'audizione del Responsabile Area Ragioneria, Tributi ed Attività produttive, Matteo Pierobon, nel corso della quale viene illustrata l'attività relativa all'anno 2016 dell'Area di pertinenza.

Per l'anno 2016 il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati è certificato da apposita "Relazione al Piano Esecutivo di Gestione - Anno 2016" elaborata dalla Federazione dei Comuni del Camposampierese in data 08.05.17, unitamente a precipua relazione del Responsabile d'Area (All. C).

Secondo il sistema di valutazione presente all'interno dell'Ente, il Nucleo di Valutazione effettua la valutazione annuale dei Responsabili d'Area sulla base di una scheda in cui sono presenti sia gli obiettivi da realizzare che i comportamenti organizzativi.

In ordine al sig. Pierobon la proposta del Nucleo è di riconoscere una valutazione pari a 84,6 su 100 (All. D).

Di seguito, si procede all'audizione del Responsabile Area Servizi Culturali, sportivi, sociali e demografici, Valentino Moretto, nel corso della quale viene illustrata l'attività relativa all'anno 2016 dell'Area di pertinenza.

Per l'anno 2016 il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati è certificato da apposita "Relazione al Piano Esecutivo di Gestione - Anno 2016" elaborata dalla Federazione dei Comuni del Camposampierese in data 08.05.17, unitamente a precipua relazione del Responsabile d'Area (All. E).

Secondo il sistema di valutazione presente all'interno dell'Ente, il Nucleo di Valutazione effettua la valutazione annuale dei Responsabili d'Area sulla base di una scheda in cui sono presenti sia gli obiettivi da realizzare che i comportamenti organizzativi.

In ordine al sig. Moretto la proposta del Nucleo è di riconoscere una valutazione pari a 91,4 su 100 (All. F).

Di seguito, si procede all'audizione del Responsabile Area Polizia Locale, Carlo Gazzola, nel corso della quale viene illustrata l'attività relativa all'anno 2016 dell'Area di pertinenza.

Per l'anno 2016 il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati è certificato da apposita "Relazione al Piano Esecutivo di Gestione - Anno 2016" elaborata dalla Federazione dei Comuni

Verbale 3/2017

del Camposampierese in data 08.05.17, unitamente a precipua relazione del Responsabile d'Area (All. G).

Secondo il sistema di valutazione presente all'interno dell'Ente, il Nucleo di Valutazione effettua la valutazione annuale dei Responsabili d'Area sulla base di una scheda in cui sono presenti sia gli obiettivi da realizzare che i comportamenti organizzativi.

In ordine al sig. Gazzola la proposta del Nucleo è di riconoscere una valutazione pari a 9,4 su 100 (All. H).

Di seguito, si procede all'audizione del Responsabile Area Lavori Pubblici, Lino Brugnaro, nel corso della quale viene illustrata l'attività relativa all'anno 2016 dell'Area di pertinenza.

Per l'anno 2016 il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati è certificato da apposita "Relazione al Piano Esecutivo di Gestione - Anno 2016" elaborata dalla Federazione dei Comuni del Camposampierese in data 08.05.17, unitamente a precipua relazione del Responsabile d'Area (All. I).

Secondo il sistema di valutazione presente all'interno dell'Ente, il Nucleo di Valutazione effettua la valutazione annuale dei Responsabili d'Area sulla base di una scheda in cui sono presenti sia gli obiettivi da realizzare che i comportamenti organizzativi.

In ordine al sig. Brugnaro la proposta del Nucleo è di riconoscere una valutazione pari a 8,4 su 100 (All. L).

Di seguito, si procede all'audizione del Responsabile Area Edilizia Privata, Giancarlo Bergamin, nel corso della quale viene illustrata l'attività relativa all'anno 2016 dell'Area di pertinenza.

Per l'anno 2016 il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati è certificato da apposita "Relazione al Piano Esecutivo di Gestione - Anno 2016" elaborata dalla Federazione dei Comuni del Camposampierese in data 08.05.17, unitamente a precipua relazione del Responsabile d'Area (All. M).

Secondo il sistema di valutazione presente all'interno dell'Ente, il Nucleo di Valutazione effettua la valutazione annuale dei Responsabili d'Area sulla base di una scheda in cui sono presenti sia gli obiettivi da realizzare che i comportamenti organizzativi.

In ordine al sig. Bergamin la proposta del Nucleo è di riconoscere una valutazione pari a 9,4 su 100 (All. N).

2) NUOVA PESATURA POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Il Nucleo di Valutazione, su richiesta del Comune di Fontaniva, procede, inoltre, alla pesatura dell'Area Tributi, risorse umane, regionale ed economico, di recente istituzione.

Si applica a tal fine la disciplina recata dalla Deliberazione giuntale n. 74 del 18.09.2014 recante "APPROVAZIONE CRITERI DI PESATURA PER LE INDENNITA' DI POSIZIONE AI RESPONSABILI DELLE UNITA' OPERATIVE".

Sulla base di tale disciplina e delle relative previsioni, si perviene alla compilazione della scheda "criteri generali per la pesatura delle posizioni organizzative del Comune di Fontaniva", quivi allegata sub O), dalla quale emerge un punteggio di 90.

Comune di Fontaniva (PD)



Verbale 3/2017

Alle ore 19.00 non essendovi altri punti all'ordine del giorno il Presidente dichiara conclusa la seduta.

Letto, confermato, sottoscritto.

IL PRESIDENTE

- Massimiliano Spagnuolo -

I COMPONENTI

- Monica Cacco -

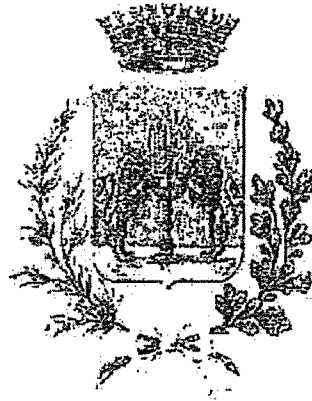
- Luca Villotta -

Alleg. A)



Federazione dei Comuni
del Camposampierese

Comune di Fontaniva



Relazione al Piano Esecutivo di Gestione Anno 2016



Federazione dei Comuni
del Camposampierese

SETTORE AMMINISTRAZIONE

Camposampiero, 08 maggio 2017



Amministrazione Generale RESPONSABILE: ROBERTO BOSCO							
OBBIETTIVO	DESCRIZIONE	VALUTAZIONE	NOTE				
1.1.1.1. Assicurare il buon funzionamento generale degli uffici comunali	n. delibere (G.C.)	ANNO PRECEDENTE 145	ANNO IN CORSO 175				
	n. deliberazioni di Consiglio Comunale	38	62				
	n. deliberazioni di Giunta Comunale	107	112				
	n. determinazioni di impegno dell'Area	58	64				
1.1.1.2. OBBIETTIVO PRIORITARIO - Consegna a norma	OBBIETTIVO PRIORITARIO - Consegna a norma	valore: 100%	Responsabile: Roberto Bosco Assessore: Lorenzo Piana Priori: Alla Tipologia Intervento: Manutenzione				
	1.1.1.2.1. OBBIETTIVO PRIORITARIO - Consegna a norma	Il termine del 12.08.2016 è stato prorogato con il d.lgs 175 del 26.08.2016, prima al 14.01.2017 e poi all'1.04.2017. Di fatto il procedimento non è stato ancora avviato anche se sono state avviate le procedure (impegno di spesa, ecc...) per tale adempimento. L'obiettivo viene inviato al 2017 nelle fasi mancanti.					
	<table><tr><th>ANNO PRECEDENTE</th><th>ANNO IN CORSO</th></tr><tr><td>12367</td><td>12319</td></tr></table> n. protocolli informatici	ANNO PRECEDENTE	ANNO IN CORSO	12367	12319		
ANNO PRECEDENTE	ANNO IN CORSO						
12367	12319						

1.1.3 OBIETTIVO PRIORITARIO - Assicurare l'efficienza organizzazione del sistema amministrativo del Comune	OBIETTIVO PRIORITARIO - Assicurarne l'efficienza organizzativa del sistema amministrativo del Comune Prestazioni in "quantità" e "qualità" di: - servizi pubblici - gestione amministrativa - gestione finanziaria - gestione urbanistica - gestione ambientale - gestione sociale - gestione culturale - gestione sportiva - gestione sanitaria - gestione educativa - gestione ricreativa - gestione religiosa - gestione ecclesiastica - gestione consociativa - gestione associativa - gestione comunitaria - gestione internazionale - gestione europea - gestione mediterranea - gestione mediorientale - gestione africana - gestione asiatica - gestione oceanica - gestione polare - gestione antartica - gestione spaziale - gestione marittima - gestione atmosferica - gestione geologica - gestione geofisica - gestione geochimica - gestione geobotanica - gestione geozoologica - gestione geologica - gestione geofisica - gestione geochimica - gestione geobotanica - gestione geozoologica	Valore: 100%	Responsabile: Roberto Assessore: Lorenzo Prestazioni: Alta Tipologia Intervento: Sviluppo
1.1.4 OBIETTIVO PRIORITARIO - Assicurare l'efficienza organizzazione del sistema amministrativo del Comune	OBIETTIVO PRIORITARIO - Assicurarne l'efficienza organizzativa del sistema amministrativo del Comune Prestazioni in "quantità" e "qualità" di: - servizi pubblici - gestione amministrativa - gestione finanziaria - gestione urbanistica - gestione ambientale - gestione sociale - gestione culturale - gestione sportiva - gestione sanitaria - gestione educativa - gestione ricreativa - gestione religiosa - gestione ecclesiastica - gestione consociativa - gestione associativa - gestione comunitaria - gestione internazionale - gestione europea - gestione mediterranea - gestione mediorientale - gestione africana - gestione asiatica - gestione oceanica - gestione polare - gestione antartica - gestione spaziale - gestione marittima - gestione atmosferica - gestione geologica - gestione geofisica - gestione geochimica - gestione geobotanica - gestione geozoologica	Valore: 100%	Responsabile: Roberto Assessore: Lorenzo Prestazioni: Alta Tipologia Intervento: Sviluppo
1.1.2.1 Gestione delle polizze assicurative dell'ente e cure delle verifiche legali	ANNO PRECEDENTE 6 ANNO IN CORSO 6	ATTIVITA' ORDINARIA REGOLARE	Responsabile: Roberto Assessore: Lorenzo Prestazioni: Alta Tipologia Intervento: Manutenzione
1.1.2.2 Gestione dei comuni	ANNO PRECEDENTE 5 ANNO IN CORSO 7	ATTIVITA' ORDINARIA REGOLARE	Responsabile: Roberto Assessore: Lorenzo Prestazioni: Alta Tipologia Intervento: Manutenzione
1.1.3.1 Gestire il regolare funzionamento del sistema informatico e della rete telefonica	ANNO PRECEDENTE 57 ANNO IN CORSO 80	ATTIVITA' ORDINARIA REGOLARE	Responsabile: Roberto Assessore: Lorenzo Prestazioni: Alta Tipologia Intervento: Manutenzione

(12 B)

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PERSONALE TITOLARE DI P.O.

VALUTAZIONE ANNO 2016

RESPONSABILE AREA AMMINISTRAZIONE GENERALE Bosco Roberto

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI-RISULTATI RAGGIUNTI: punteggio max 50 così suddivisi:

OBIETTIVI P.E.G.P.D.O.	DESUNTI DAL	Peso dei singoli obiettivi	Valutazione in merito al grado di raggiungimento (in %): breve commento	Punteggio attribuito
111.2 Buono CONSERVARE SOSTENIBILE A NORMA		16	70 %	11,2
111.13 EFFICACIA-SISTEMA AMMINISTRATIVO		12	100 %	12
111.14 PUNTEGGIO 08 15 GIRE 33		17	100 %	17
1....				
ecc...				
TOTALE		50		40,2

Il punteggio attribuito si ottiene in applicazione della seguente formula:

(Peso dei singoli obiettivi) X (Grado percentuale di raggiungimento dell'obiettivo)

Se il grado di raggiungimento dell'obiettivo è inferiore al 50%, l'obiettivo si considera non raggiunto e ad esso si assegnerà un punteggio pari a 0.

COMPORAMENTI: punteggio max 50.

Vengono assegnate le seguenti valutazioni:

- 5 - ottimo
- 4 - buono
- 3 - sufficiente
- 2 - scarso
- 1 - assolutamente insufficiente

Il punteggio finale si ottiene applicando la seguente formula:

(punteggio massimo attribuito alla sottovoce): $X = 5$ (ottimo) : (valutazione assegnata)

Per poter partecipare all'eventuale selezione per la progressione orizzontale il dipendente non deve essere stato oggetto di sanzioni disciplinari nell'anno di riferimento.

Sotto voci	Valutazione: Breve commento eventuale	Punteggio finale
IMPEGNO QUALITA' PRESTAZIONE INDIVIDUALE, POTENZIALITA' ESPRESSE (max 30 punti) • Iniziativa e capacità di fare proposte (max 7 punti): Sono valutate le proposte presentate in sede di formazione del P.E.G./P.D.O. o durante il corso dell'anno con riferimento ai seguenti elementi (da prendere in considerazione anche disgiuntamente): 1. condivisione (non organi politici), 2. chiarezza espositiva, 3. rilevanza, 4. innovazione. • Qualità degli atti amministrativi prodotti. A tal fine sono esaminati un numero di provvedimenti stabilito dall'OV, scelti casualmente, emanati dal responsabile titolare di P.O. (max punti 8) • Impegno e continuità nell'espletamento delle proprie mansioni (max 7 punti). A tal fine si considera: 1. tempo di lavoro; 2. presenza ad incontri (conferenze Segretario-Responsabili, Gruppi di lavoro fra colleghi su particolari temi) • Capacità di gestire le risorse umane assegnate (max 8 punti). A tal fine si fa riferimento ai seguenti elementi (da prendere in considerazione anche disgiuntamente): 1. assegnazione obiettivi ai dipendenti, 2. redazione piani di lavoro, 3. verifica esecuzione piani di lavoro, 4. riunioni periodiche per organizzare e controllare il lavoro, 5. differenziazione delle valutazioni senza particolari contestazioni.	4 4 5 4	5,6 6,4 7 6,4

[Handwritten signature]

CAPACITA' DI ADATTAMENTO (FLESSIBILITA' ORGANIZZATIVA) (max punti 15) - Capacità di adattare i propri comportamenti ai cambiamenti sopraggiunti e di utilizzare gli strumenti e le attrezzature messe a disposizione. A tal fine si fa riferimento ai seguenti elementi (da prendere in considerazione anche disgiuntamente): - gli effettivi utilizzi di strumenti, programmi, attrezzature innovativi e/o riconducibili agli obiettivi indicati dalla normativa in tema di semplificazione e codice dell'amministrazione digitale (PEC, firma digitale, conferenze di servizio...), - gli eventuali mutamenti intervenuti a livello normativo e/o organizzativo che abbiano avuto riflessi diretti e rilevanti sull'attività ed i conseguenti comportamenti/attività posti in essere.	4	12
PRESTAZIONI RESE CON PIU' ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE (max punti 5): - interesse dimostrato alle iniziative formative proposte, - risultati operativi derivanti dalla formazione eseguita, - capacità di segnalare fabbisogni e proporre soluzioni operative, - grado di capacità e disponibilità ad assumere responsabilità connesse al ruolo ricoperto.	4	4
TOTALE		16

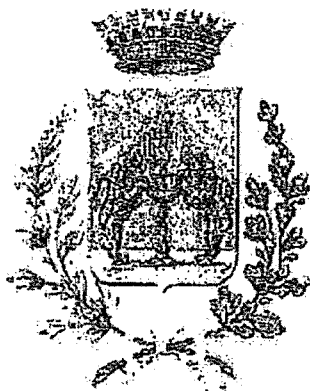
TOTALE PUNTEGGIO: obiettivi raggiunti + comportamenti 86,6

Il titolare di P.O. ha diritto alla retribuzione di risultato nella misura massima riconosciuta nel caso in cui la somma dei punteggi sia almeno pari a 90. Nel caso di punteggio compreso tra 89 e 60, l'indennità di risultato sarà corrisposta in misura percentuale corrispondente al punteggio conseguito. In caso di punteggio inferiore a 60 punti, non verrà erogata alcuna indennità di risultato, né si potrà essere ammessi a concorrere per le eventuali progressioni orizzontali.

[Handwritten signature]



Comune di Fontaniva



Relazione al Piano Esecutivo di Gestione Anno 2016

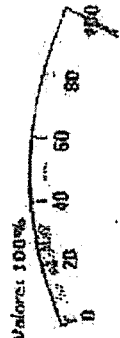
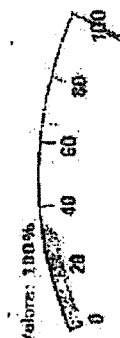


Federazione dei Comuni
del Camposampierese

SETTORE AMMINISTRAZIONE

Camposampiero, 08 maggio 2017

Ragioneria, Tributi ed Attività Produttive RESPONSABILE: M. TTEO PIEROBON															
OBBIETTIVO	DESCRIZIONE	VALUTAZIONE	NOTE												
2.1.1.1 Assicurare la regolarità del servizio di igiene	<table><tr><th>ANNO PRECEDENTE</th><th>ANNO IN CORSO</th></tr><tr><td>213</td><td>263</td></tr><tr><td>490</td><td>889</td></tr><tr><td>0</td><td>7</td></tr><tr><td>1979</td><td>2617</td></tr><tr><td>9</td><td>4</td></tr></table>	ANNO PRECEDENTE	ANNO IN CORSO	213	263	490	889	0	7	1979	2617	9	4	ATTIVITA' ORDINARIA REGOLARE	Responsabile: Matten Assessore: Riccardo De Francisci Principale: Alia Tipologia Intervento: Mantenimento
ANNO PRECEDENTE	ANNO IN CORSO														
213	263														
490	889														
0	7														
1979	2617														
9	4														
2.1.1.2 OBBIETTIVO PRIORITARIO - Attivazione convenzione con notaio per soluzione insolvenze uso gratuito	OBBIETTIVO PRIORITARIO - Attivazione convenzione con notaio per soluzione insolvenze uso gratuito Progetto approvato il 25/05/2016 dal Consiglio Comunale n. 15 del 25/05/2016 Conferenza con notaio del 25/05/2016 Prodotto del progetto: notaio del 25/05/2016 FASE 1: Spostamento data fine dal 30.04 al 30.11 con D.G.C. 11.76 del 13.10.2016 FASE 2: Spostamento data fine dal 31.05 al 31.12 con D.G.C. 21.76 del 13.10.2016	Valore: 100% 0 20 40 60 80 100	Responsabile: Matten Assessore: Riccardo De Francisci Principale: Alia Tipologia Intervento: Sviluppo												
2.1.1.3 OBBIETTIVO PRIORITARIO - Attivazione del Conto di Te dell'Unione dei Comuni "Della Breina"	OBBIETTIVO PRIORITARIO - Attivazione del Conto di Te dell'Unione dei Comuni "Della Breina" Progetto approvato il 25/05/2016 dal Consiglio Comunale n. 15 del 25/05/2016 Conferenza con notaio del 25/05/2016 Prodotto del progetto: notaio del 25/05/2016 FASE 1: Spostamento data fine dal 20.05 al 31.12 con D.G.C. 11.76 del 13.10.2016 FASE 2: Spostamento data fine dal 29.09.2016, attivazione e conto di Te con D.G.C. n. 2 del 25.10.2016 e dichiarazione del	Valore: 100% 0 20 40 60 80 100	Responsabile: Matten Assessore: Riccardo De Francisci Principale: Alia Tipologia Intervento: Sviluppo												

2.1.1.4 OBIETTIVO PRIORITARIO - Amminizazione bilancio comune di Fontanafredda e Unione dei Comuni "Della Brenta"	Sindaco/Presidente FASE 2 e 3: ELIMINATO con D.G.C. n. 76 del 13.10.2016 OBIETTIVO PRIORITARIO - Amministrazione bilancio comune - c.f.f. Fontanafredda e Unione dei Comuni "Della Brenta" - Area SAN MITO per i sostituti perenni (01/01/2016-30/06/2016) 4 - Presenza di personale di stanza per l'esecuzione avvio all'attività dei Comuni "Della Brenta" (01/01/2016-30/06/2016) FASE 1: Delibera Giunta Comunale n. 64 del 25.08.2016	 Valore: 100%	Responsabile: Matteo Pierobon Assessore: Riccardo De Fenucci Principali Atti Tipologia Intervento Sviluppo				
2.1.2.1 Garantire la sicurezza del servizio di economia	<table><tr><th>ANNO PRECEDENTE</th><th>ANNO IN CORSO</th></tr><tr><td>495</td><td>49/53</td></tr></table> n. bollette economiche	ANNO PRECEDENTE	ANNO IN CORSO	495	49/53	ATTIVITA' ORDINARIA, REGOLARE	Responsabile: Matteo Pierobon Assessore: Riccardo De Fenucci Principali Atti Tipologia Intervento Manutenzione
ANNO PRECEDENTE	ANNO IN CORSO						
495	49/53						
2.2.1.1 Garantire la sicurezza della gestione amministrativa- superficie del territorio	Garantire la copertura della gestione amministrativa-superficie del territorio - Trasparenza sui costi e strutture per la gestione del territorio - Trasparenza sui costi e strutture per la gestione del territorio <table><tr><th>ANNO PRECEDENTE</th><th>ANNO IN CORSO</th></tr><tr><td>30</td><td>29</td></tr></table> n. posizioni (dipendenti, collaboratori e amministratori) gestite	ANNO PRECEDENTE	ANNO IN CORSO	30	29	 Valore: 100%	Responsabile: Matteo Pierobon Assessore: Mary Frances Basso Principali Atti Tipologia Intervento Manutenzione
ANNO PRECEDENTE	ANNO IN CORSO						
30	29						

2.3.1.1) Comitato in regolarità del servizio presso gli uffici commerciali	<table><tr><td></td><td>ANNO PRECEDENTE</td><td>ANNO IN CORSO</td></tr><tr><td>n.pratiche commercio loco</td><td>36</td><td>66</td></tr><tr><td>n.pratiche commercio su aree pubbliche</td><td>25</td><td>15</td></tr></table>		ANNO PRECEDENTE	ANNO IN CORSO	n.pratiche commercio loco	36	66	n.pratiche commercio su aree pubbliche	25	15	ATTIVITA' ORDINARIA REGOLARE	Responsabile: Manno Pierluigi Assessore: Antonia Trento Priorità Media Tipologia Intervento: Mantenimento
	ANNO PRECEDENTE	ANNO IN CORSO										
n.pratiche commercio loco	36	66										
n.pratiche commercio su aree pubbliche	25	15										
2.4.1.1) Comitato lavorativo di accertamento e riscossione "ordinaria" nei tributi comunali	<table><tr><td></td><td>ANNO PRECEDENTE</td><td>ANNO IN CORSO</td></tr><tr><td>n.pratiche tasse</td><td>67</td><td>46</td></tr></table>		ANNO PRECEDENTE	ANNO IN CORSO	n.pratiche tasse	67	46	ATTIVITA' ORDINARIA REGOLARE	Responsabile: Manno Pierluigi Assessore: Riccardo De Francesco Priorità: Alta Tipologia Intervento: Mantenimento			
	ANNO PRECEDENTE	ANNO IN CORSO										
n.pratiche tasse	67	46										

AE 2)

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PERSONALE TITOLARE DI P.O.

VALUTAZIONE ANNO 2016

RESPONSABILE AREA RAC. TR. AD. PRO. PIEROBON MATTEO

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI-RISULTATI RAGGIUNTI: punteggio max 50 così suddivisi:

OBIETTIVI P.E.C./P.D.O.	DESCRIZIONE DAL	Peso dei singoli obiettivi	Valutazione in merito al grado di raggiungimento (in %): breva commento	Punteggio attribuito
1.2.1.1.2 <u>CAUSAZIONE</u> <u>NOTATO USU GRATUITO</u>		17	100 %	17
2.2.1.1.3 <u>CONTO TARGUARD</u> <u>UNIQUE</u>		17	100 %	17
3.2.1.1.4 <u>ARMONIZZAZIONE</u> <u>BILANCIO CONTINI</u>		16	100 %	16
4.				
ecc.				
TOTALE		50		50

Il punteggio attribuito si ottiene in applicazione della seguente formula:

(Peso dei singoli obiettivi) X (Grado percentuale di raggiungimento dell'obiettivo)

Se il grado di raggiungimento dell'obiettivo è inferiore al 50%, l'obiettivo si considera non raggiunto e ad esso si assegnerà un punteggio pari a 0.

COMPORTAMENTI: punteggio max 50.

Vengono assegnate le seguenti valutazioni:

- 5 - ottimo
- 4 - buono
- 3 - sufficiente
- 2 - scarso
- 1 - assolutamente insufficiente

Il punteggio finale si ottiene applicando la seguente formula:

(punteggio massimo attribuito alla sottovoce) X = 5 (ottimo) : (valutazione assegnata)

Per poter partecipare all'eventuale selezione per la progressione orizzontale il dipendente non deve essere stato oggetto di sanzioni disciplinari nell'anno di riferimento.

[Handwritten signature]

Sotto voci	Valutazione: Breve commento eventuale	Punteggio finale
IMPEGNO QUALITA' PRESTAZIONE INDIVIDUALE, POTENZIALITA' ESPRESSE (max 30 punti) ▪ Iniziativa e capacità di fare proposte (max 7 punti): Sono valutate le proposte presentate in sede di formazione del P.E.G./P.D.O. o durante il corso dell'anno con riferimento ai seguenti elementi (da prendere in considerazione anche disgiuntamente): 1. condivisione (con organi politici), 2. chiarezza espositiva, 3. rilevanza, 4. innovazione. ▪ Qualità degli atti amministrativi prodotti. A tal fine sono esaminati un numero di provvedimenti stabilito dall'OV, scelti casualmente, emanati dal responsabile titolare di P.O. (max punti 8) ▪ Impegno e continuità nell'espletamento delle proprie mansioni (max 7 punti). A tal fine si considera: 1. tempo di lavoro; 2. presenza ad incontri (conferenze Segretario-Responsabili, Gruppi di lavoro fra colleghi su particolari temi) ▪ Capacità di gestire le risorse umane assegnate (max 8 punti). A tal fine si fa riferimento ai seguenti elementi (da prendere in considerazione anche disgiuntamente): 1. assegnazione obiettivi ai dipendenti, 2. redazione piani di lavoro, 3. verifica esecuzione piani di lavoro, 4. riunioni periodiche per organizzare e controllare il lavoro, 5. differenziazione delle valutazioni senza particolari contestazioni.	3 4 3 3	4,2 6,4 4,2 4,8

[Handwritten signature]

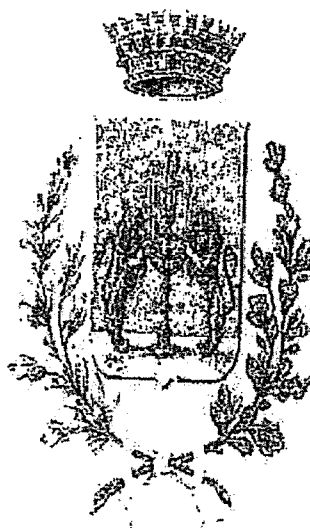
CAPACITA' DI ADATTAMENTO (FLESSIBILITA' ORGANIZZATIVA) (max punti 15) • Capacità di adattare i propri comportamenti ai cambiamenti sopraggiunti e di utilizzare gli strumenti e le attrezzature messo a disposizione. A tal fine si fa riferimento ai seguenti elementi (da prendere in considerazione anche disgiuntamente): 1. gli effettivi utilizzi di strumenti, programmi, attrezzature innovativi e/o riconducibili agli obiettivi indicati dalla normativa in tema di semplificazione e codice dell'amministrazione digitale (PEC, firma digitale, conferenze di servizio...), 2. gli eventuali mutamenti intervenuti a livello normativo e/o organizzativo che abbiano avuto riflessi diretti e rilevanti sull'attività ed i conseguenti comportamenti/attività posti in essere.	6	12
PRESTAZIONI RESE CON PIU' ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE (max punti 5): • interesse dimostrato alle iniziative formative proposte, • risultati operativi derivanti dalla formazione eseguita, • capacità di segnalare fabbisogni e proporre soluzioni operative, • grado di capacità e disponibilità ad assumere responsabilità connesse al ruolo ricoperto.	3	3
TOTALE		34,6

TOTALE PUNTEGGIO: obiettivi raggiunti + comportamenti 34,6

Il titolare di P.O. ha diritto alla retribuzione di risultato nella misura massima riconosciuta nel caso in cui la somma dei punteggi sia almeno pari a 90. Nel caso di punteggio ricompreso tra 89 e 90, l'indennità di risultato sarà corrisposta in misura percentuale corrispondente al punteggio conseguito. In caso di punteggio inferiore a 60 punti, non verrà erogata alcuna indennità di risultato, né si potrà essere ammessi a concorrere per le eventuali progressioni orizzontali.

Handwritten signature/initials

Comune di Fontaniva



Relazione al Piano Esecutivo di Gestione Anno 2016



Federazione dei Comuni
del Camposampierese

SETTORE AMMINISTRAZIONE

Camposampiero, 08 maggio 2017

Servizi culturali, sportivi, sociali e demografici
RESPONSABILE: VALENTINO MORETTO

OBIETTIVO	DESCRIZIONE	VALUTAZIONE	NOTE	
3.1.1.1. Assistenza la regolarità del servizio	ANNO PRECEDENTE ANNO IN CORSO	ATTIVITA' ORDINARIA REGOLARE	Responsabile: Valentino Moretto Assessore: Lorenzo Piolo Priorità: Alta Tipologia Intervento: Mantenimento	
	n.atti di stato civile			301 309
	n.carte di identità			984 1087
	n.pratiche cambi di abitazione			74 79
	n.pratiche estrazione			175 188
3.2.1.1. Assistenza la regolarità dell'ufficio pubblica istruzione	ANNO PRECEDENTE ANNO IN CORSO	ATTIVITA' ORDINARIA REGOLARE	Responsabile: Valentino Moretto Assessore: Lorenzo Piolo Priorità: Alta Tipologia Intervento: Mantenimento	
	n.pratiche immigrazione			158 146
	n.volumi servizio trasporto sc.			162 190
3.3.1.1. Assistenza la regolarità del servizio bibliotecario	ANNO PRECEDENTE ANNO IN CORSO	ATTIVITA' ORDINARIA REGOLARE	Responsabile: Valentino Moretto Assessore: Lorenzo Piolo Priorità: Alta Tipologia Intervento: Mantenimento	
	n. media scr. apertura biblioteca			16 76
	n. nuovi iscritti biblioteca			151 206
	n. prestiti libri			7188 8404
	n.volumi acquistati e registrati			477 558
3.3.1.1. Progetto "Fotogrammi Veneti"	totale patrimonio librario (n. volumi a 31.12)	23829 24200	Responsabile: Valentino Moretto Assessore: Lorenzo Piolo Priorità: Alta Tipologia Intervento: Sviluppo	
Progetto "Fotogrammi Veneti"			Valore: 100%	
Assessorato Istruzione				
Assessorato Cultura				
Assessorato Sportivo				
Assessorato Sociale				



Federazione dei Comuni
del Campesampiese

3.4.1.1. Assicurare la regolazione dei servizi assistenziali rivolti alle famiglie e agli anziani	<table><tr><th>ANNO PRECEDENTE</th><th>ANNO IN CORSO</th></tr><tr><td>1</td><td>1</td></tr><tr><td>13</td><td>14</td></tr><tr><td>22</td><td>26</td></tr><tr><td>19</td><td>0</td></tr></table>	ANNO PRECEDENTE	ANNO IN CORSO	1	1	13	14	22	26	19	0	ATTIVITA' ORDINARIA REGOLARE	Responsabile: Valentino Morcillo Assessore: Mary Francis Busso Priorità: Alta Tipologia Intervento: Mantenimento
ANNO PRECEDENTE	ANNO IN CORSO												
1	1												
13	14												
22	26												
19	0												
3.4.1.2. OBIETTIVO PRIORITARIO - Progetto aiuto famiglie in difficoltà	Valore: 100%	Valore: 100%	Responsabile: Valentino Morcillo Assessore: Mary Francis Busso Priorità: Alta Tipologia Intervento: Sviluppo										
3.4.1.3. OBIETTIVO PRIORITARIO - Gestione parco industriale	Valore: 100%	Valore: 100%	Responsabile: Valentino Morcillo Assessore: Mary Francis Busso Priorità: Alta Tipologia Intervento: Sviluppo										
3.4.1.4. OBIETTIVO PRIORITARIO - Adeguamento programmi servizi comunitari	Valore: 100%	Valore: 100%	Responsabile: Valentino Morcillo Assessore: Mary Francis Busso Priorità: Alta Tipologia Intervento: Sviluppo										

112 P)

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PERSONALE TITOLARE DI P.O.

VALUTAZIONE ANNO 2016

RESPONSABILE AREA CULTURA, SPORT, D.S., SOCIALS MARITO VALERIO

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI-RISULTATI RAGGIUNTI: punteggio max 50 colli
suddivisi:

OBIETTIVI P.E.Q./P.D.O.	DESONTI DAL	Peso dei singoli obiettivi	Valutazione in merito al grado di raggiungimento (in %): breve commento	Punteggio attribuito
1.24.12 <u>SINTO</u> <u>FAMIGLIE</u>		17	100%	17
2.24.13 <u>PARCO</u> <u>INCLUSIVO</u>		17	100%	17
3.24.14 <u>PROGETTA</u> <u>SALV. C.M.</u>		16	100%	16
4....				
ecc...				
TOTALE		50		50

Il punteggio attribuito si ottiene in applicazione della seguente formula:

(Peso dei singoli obiettivi) X (Grado percentuale di raggiungimento dell'obiettivo)

Se il grado di raggiungimento dell'obiettivo è inferiore al 50%, l'obiettivo si considera non raggiunto e ad esso si assegnerà un punteggio pari a 0.

COMPORAMENTI: punteggio max 50.

Vengono assegnate le seguenti valutazioni:

- 5 - ottimo
- 4 - buono
- 3 - sufficiente
- 2 - scarso
- 1 - assolutamente insufficiente

Il punteggio finale si ottiene applicando la seguente formula:

(punteggio massimo attribuito alla sottovoce): $X = 5$ (ottimo) : (valutazione assegnata)

Per poter partecipare all'eventuale selezione per la progressione orizzontale il dipendente non deve essere stato oggetto di sanzioni disciplinari nell'anno di riferimento.

90
100

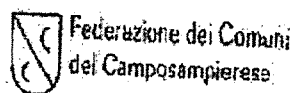
Sotto voci	Valutazione: Breve commento eventuale	Punteggio finale
IMPEGNO QUALITA' PRESTAZIONE INDIVIDUALE, POTENZIALITA' ESPRESSE (max 30 punti) • Iniziativa e capacità di fare proposte (max 7 punti): Sono valutate le proposte presentate in sede di formazione del P.E.G./P.D.O. o durante il corso dell'anno con riferimento ai seguenti elementi (da prendere in considerazione anche disgiuntamente): 1. condivisione (con organi politici), 2. chiarezza espositiva, 3. rilevanza, 4. innovazione. • Qualità degli atti amministrativi prodotti. A tal fine sono esaminati un numero di provvedimenti stabilito dall'OV, scelti casualmente, emanati dal responsabile titolare di P.O. (max punti 8) • Impegno e continuità nell'espletamento delle proprie mansioni (max 7 punti). A tal fine si considera: 1. tempo di lavoro; 2. presenza ad incontri (conferenze Segretario-Responsabili, Gruppi di lavoro fra colleghi su particolari temi) • Capacità di gestire le risorse umane assegnate (max 8 punti). A tal fine si fa riferimento ai seguenti elementi (da prendere in considerazione anche disgiuntamente): 1. assegnazione obiettivi ai dipendenti, 2. redazione piani di lavoro, 3. verifica esecuzione piani di lavoro, 4. riunioni periodiche per organizzare e controllare il lavoro, 5. differenziazione delle valutazioni senza particolari contestazioni.	4 6 5 6	56 6,4 7 6,4

CAPACITA' DI ADATTAMENTO (FLESSIBILITA' ORGANIZZATIVA) (max punti 15) • Capacità di adattare i propri comportamenti ai cambiamenti sopraggiunti e di utilizzare gli strumenti e le attrezzature messe a disposizione. A tal fine si fa riferimento ai seguenti elementi (da prendere in considerazione anche disgiuntamente): 1. gli effettivi utilizzi di strumenti, programmi, attrezzature innovativi e/o riconducibili agli obiettivi indicati dalla normativa in tema di semplificazione e codice dell'amministrazione digitale (PEC, firma digitale, conferenze di servizio....). 2. gli eventuali tentativi intervenuti a livello normativo e/o organizzativo che abbiano avuto riflessi diretti e rilevanti sull'attività ed i conseguenti comportamenti/attività posti in essere.	4	12
PRESTAZIONI RESE CON PIU' ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE (max punti 5): • interesse dimostrato alle iniziative formative proposte, • risultati operativi derivanti dalla formazione eseguita, • capacità di segnalare fabbisogni e proporre soluzioni operative, • grado di capacità e disponibilità ad assumere responsabilità connesse al ruolo ricoperto.	4	4
TOTALE		16

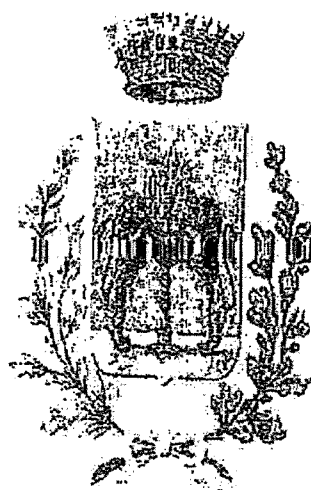
TOTALE PUNTEGGIO: obiettivi raggiunti + comportamenti 94,47

Il titolare di P.O. ha diritto alla retribuzione di risultato nella misura massima riconosciuta nel caso in cui la somma dei punteggi sia almeno pari a 90. Nel caso di punteggio compreso tra 89 e 60, l'indennità di risultato sarà corrisposta in misura percentuale corrispondente al punteggio conseguito. In caso di punteggio inferiore a 60 punti, non verrà erogata alcuna indennità di risultato, né si potrà essere ammessi a concorrere per le eventuali progressioni orizzontali.

Alc 6)



Comune di Fontaniva



Relazione al Piano Esecutivo di Gestione Anno 2016



**Federazione dei Comuni
del Camposampierese**

SETTORE AMMINISTRAZIONE

Camposampiero, 08 maggio 2017



Polizia Locale RESPONSABILE: CARLO GAZZOLA						
OBIETTIVO	DESCRIZIONE				VALUTAZIONE	NOTE
			ANNO PRECEDENTE	ANNO IN CORSO		
4.1.1.1 Polizia Stradale	Importo introitato sanzioni polizia stradale		1350126	1429979	ATTIVITA' ORDINARIA REGOLARE	Responsabile: Carlo Gazzola Assessori: Lorenzo Piatto Priori G. Aloisio Tipologia Intervento: Monitoraggio
	Km di pattugliamento		17100	15000		
	n. incidenti rilevati		13	10		
	n. infrazioni rilevate postazioni controllo v. velocità		10180	16202		
4.1.1.2 Polizia amministrativa, edilizia e giudiziaria			ANNO PRECEDENTE	ANNO IN CORSO	ATTIVITA' ORDINARIA REGOLARE	Responsabile: Carlo Gazzola Assessori: Lorenzo Piatto Priori G. Aloisio Tipologia Intervento: Manutenzione
	n. violazioni Polizia amministrativa		11	21		
4.1.1.3 Attività varie svolte dalla Polizia Locale			ANNO PRECEDENTE	ANNO IN CORSO	ATTIVITA' ORDINARIA REGOLARE	Responsabile: Carlo Gazzola Assessori: Lorenzo Piatto Priori G. Aloisio Tipologia Intervento: Manutenzione
	n. autorizzazioni per parcheggi invalidi rilasciati e rinnovati		70	85		
	n. ordinanze		33	42		
	n. permessi concessi		27	30		
			53	55		

4.1.1.4 OBIETTIVO PRIORITARIO - Repressione violazioni in materia di circolazione stradale	OBIETTIVO PRIORITARIO - Repressione violazioni in materia di circolazione stradale 1. Modificare l'ordinamento urbanistico del centro storico di... 2. Predisporre... 3.... <table border="1"> <tr> <td>ANNO PRECEDENTE</td> <td>12910</td> </tr> <tr> <td>ANNO IN CORSO</td> <td>12945</td> </tr> </table> in termini di accertamento di violazioni	ANNO PRECEDENTE	12910	ANNO IN CORSO	12945	Valore: 100%	Responsabile: Carlo Gazzola Assessore: Lorenzo Piatto Priorità: Alta Tipologia Intervento: Sviluppo
ANNO PRECEDENTE	12910						
ANNO IN CORSO	12945						
4.1.1.5 OBIETTIVO PRIORITARIO - Continuare l'attività di controllo del rispetto dei limiti di velocità di cui all'art. 143 Cds	OBIETTIVO PRIORITARIO - Continuare l'attività di controllo del rispetto dei limiti di velocità di cui all'art. 143 Cds 1....	Valore: 100%	Responsabile: Carlo Gazzola Assessore: Lorenzo Piatto Priorità: Alta Tipologia Intervento: Sviluppo				

SCHEDE DI VALUTAZIONE PER PERSONALE TITOLARE DI P.O.

VALUTAZIONE ANNO 2016

RESPONSABILE AREA.....POLIZIA LOCALE.....GAZZOLA CARLO

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI-RISULTATI RAGGIUNTI: punteggio max 50. es

OBIETTIVI P.E.G./P.D.O.	DESUNTI DAL	Peso dei singoli obiettivi	Valutazione in merito al grado di raggiungimento (in %): breve commento	Punteggio attribuito
1.4.1.9 CONOSCERE INDICAZIONI		250	100	25
2.4.1.5 ADESSA- CON INDICAZIONI		250	100	25
3....				
4....				
ecc..				
TOTALE		50	1	50

Il punteggio attribuito si ottiene in applicazione della seguente formula:

(Peso dei singoli obiettivi) X (Grado percentuale di raggiungimento dell'obiettivo)

Se il grado di raggiungimento dell'obiettivo è inferiore al 50%, l'obiettivo si considera non raggiunto e ad esso si assegnerà un punteggio pari a 0.

COMPORTAMENTI: purleggio max 50.

Vengono assegnate le seguenti valutazioni:

- 5 - ottimo
- 4 - buono
- 3 - sufficiente
- 2 - scarso
- 1 - assolutamente insufficiente

Il punteggio finale si ottiene applicando la seguente formula:

(punteggio massimo attribuito alla sottovoce); X = 5 (ottimo): (valutazione assegnata)

Per poter partecipare all'eventuale selezione per la progressione orizzontale il dipendente non deve essere stato oggetto di sanzioni disciplinari nell'anno di riferimento.

[Handwritten signature]

Sotto voci	Valutazione: Breve commento eventuale	Punteggio finale
IMPEGNO QUALITA' PRESTAZIONE INDIVIDUALE, POTENZIALITA' ESPRESSE (max 30 punti) • Iniziativa e capacità di fare proposte (max 7 punti): Sono valutate le proposte presentate in sede di formazione del P.E.G./P.D.O. o durante il corso dell'anno con riferimento ai seguenti elementi (da prendere in considerazione anche disgiuntamente): 1. condivisione (con organi politici), 2. chiarezza espositiva, 3. rilevanza, 4. innovazione. • Qualità degli atti amministrativi prodotti. A tal fine sono esaminati un numero di provvedimenti stabilito dall'OV, scelti casualmente, emanati dal responsabile titolare di P.O. (max punti 8) • Impegno e continuità nell'espletamento delle proprie mansioni (max 7 punti). A tal fine si considera: 1. tempo di lavoro; 2. presenza ad incontri (conferenze Segretario-Responsabili, Gruppi di lavoro fra colleghi su particolari temi) • Capacità di gestire le risorse umane assegnate (max 8 punti). A tal fine si fa riferimento ai seguenti elementi (da prendere in considerazione anche disgiuntamente): 1. assegnazione obiettivi ai dipendenti, 2. redazione piani di lavoro, 3. verifica esecuzione piani di lavoro, 4. riunioni periodiche per organizzare e controllare il lavoro, 5. differenziazione delle valutazioni senza particolari contestazioni.	4 4 5 4	5,6 6,4 7 6,4

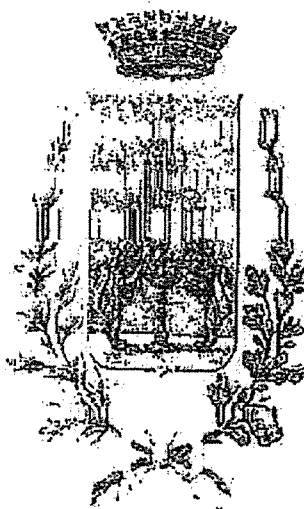
[Handwritten signature]

CAPACITA' DI ADATTAMENTO (FLESSIBILITA' ORGANIZZATIVA) (max punti 15) • Capacità di adattare i propri comportamenti ai cambiamenti sopraggiunti e di utilizzare gli strumenti e le attrezzature messe a disposizione. A tal fine si fa riferimento ai seguenti elementi (da prendere in considerazione anche disgiuntamente): 1. gli effettivi utilizzi di strumenti, programmi, attrezzature innovativi 1. la riconduzione agli obiettivi indicati dalla normativa in tema di semplificazione e codice dell'amministrazione digitale (PEC, firma digitale, conferenze di servizio...), 2. gli eventuali mutamenti intervenuti a livello normativo e/o organizzativo che abbiano avuto riflessi diretti e rilevanti sull'attività ed i conseguenti comportamenti/attività posti in essere.	4	12
PRESTAZIONI RESE CON PIU' ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE (max punti 5): • interesse dimostrato alle iniziative formative proposte, • risultati operativi derivanti dalla formazione eseguita, • capacità di segnalare fabbisogni e proporre soluzioni operative, • grado di capacità e disponibilità ad assumere responsabilità connesse al ruolo ricoperto.	4	4
TOTALE		16

TOTALE PUNTEGGIO: obiettivi raggiunti + componenti 3/4

Il titolare di P.O. ha diritto alla retribuzione di risultato nella misura massima riconosciuta nel caso in cui la somma dei punteggi sia almeno pari a 90. Nel caso di punteggio ricompreso tra 89 e 60, l'indennità di risultato sarà corrisposta in misura percentuale corrispondente al punteggio conseguito. In caso di punteggio inferiore a 60 punti, non verrà erogata alcuna indennità di risultato, né si potrà essere ammessi a concorrere per le eventuali progressioni orizzontali.

Comune di Fontaniva



Relazione al Piano Esecutivo di Gestione Anno 2016

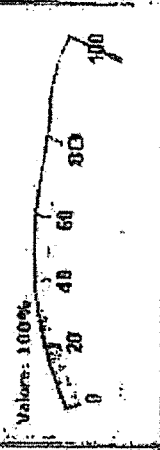


Federazione dei Comuni
del Camposampierese

SETTORE AMMINISTRAZIONE

Camposampiero, 08 maggio 2017

[illegible]

5.2.1.3 OBIETTIVO PRIORITARIO Assicurare il servizio di raccolta e trasporto dei rifiuti nonche della gestione ecologica	OBIETTIVO PRIORITARIO - Assicurare il servizio di raccolta e del rifiuti nonche della gestione ecologica • Operazioni con incarico AREA Gestione ecologica Preparazione per il servizio ecologico • L'incarico viene eseguito dal 2011-2012	Valore: 100% 	Responsabile: Lino Assessore: Lorenzo Pisani Pierluigi Alto Vicepreside: Migliorini
--	--	--	--

[illegible]

Секрет

Alc 4

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PERSONALE TITOLARE DI P.O.

VALUTAZIONE ANNO 2016

RESPONSABILE AREA LLP BRUNARO LIT

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI-RISULTATI RAGGIUNTI: punteggio max 50 così suddivisi:

OBIETTIVI DESUNTI DAL P.E.C./P.D.O.	Peso dei singoli obiettivi	Valutazione in merito al grado di raggiungimento (in %): breve commento	Punteggio attribuito
1. <u>5111 ELARG CO.FP.</u>	<u>25</u>	<u>100%</u>	<u>25</u>
2. <u>5213 SERV. AL R.F.M.</u>	<u>25</u>	<u>100%</u>	<u>25</u>
3.			
4.			
ecc...			
TOTALE	<u>50</u>		<u>50</u>

Il punteggio attribuito si ottiene in applicazione della seguente formula:

$(\text{Peso dei singoli obiettivi}) \times (\text{Grado percentuale di raggiungimento dell'obiettivo})$

Se il grado di raggiungimento dell'obiettivo è inferiore al 50%, l'obiettivo si considera non raggiunto e ad esso si assegnerà un punteggio pari a 0.

COMPORTAMENTI: punteggio max 50.

Vengono assegnate le seguenti valutazioni:

- 5 - ottimo
- 4 - buono
- 3 - sufficiente
- 2 - scarso
- 1 - assolutamente insufficiente

Il punteggio finale si ottiene applicando la seguente formula:

$(\text{punteggio massimo attribuito alla sottovoce}) \times 5 (\text{ottimo}) : (\text{valutazione assegnata})$

Per poter partecipare all'eventuale selezione per la progressione orizzontale il dipendente non deve essere stato oggetto di sanzioni disciplinari nell'anno di riferimento.

[Handwritten signature]

Sotto voci	Valutazione: Breve commento eventuale	Punteggio finale
IMPEGNO QUALITA' PRESTAZIONE INDIVIDUALE, POTENZIALITA' ESPRESSE (max 30 punti) • Iniziativa e capacità di fare proposte (max 7 punti): Sono valutate le proposte presentate in sede di formazione del P.E.G./P.D.O. o durante il corso dell'anno con riferimento ai seguenti elementi (da prendere in considerazione anche disgiuntamente): 1. condivisione (con organi politici), 2. chiarezza espositiva, 3. rilevanza, 4. innovazione. • Qualità degli atti amministrativi prodotti. A tal fine sono esaminati un numero di provvedimenti stabilito dall'OV, scelti casualmente, emanati dal responsabile distretto di P.O. (max punti 8) • Impegno e continuità nell'espletamento delle proprie mansioni (max 7 punti). A tal fine si considera: 1. tempo di lavoro; 2. presenza ad incontri (conferenze Segretario-Responsabili, Gruppi di lavoro fra colleghi su particolari temi) • Capacità di gestire le risorse umane assegnate (max 8 punti). A tal fine si fa riferimento ai seguenti elementi (da prendere in considerazione anche disgiuntamente): 1. assegnazione obiettivi ai dipendenti, 2. redazione piani di lavoro, 3. verifica esecuzione piani di lavoro, 4. riunioni periodiche per organizzare e controllare il lavoro, 5. differenziazione delle valutazioni senza particolari contestazioni.	4 3 4 4	5,6 4,8 5,6 6,4

12/11

CAPACITA' DI ADATTAMENTO (FLESSIBILITA' ORGANIZZATIVA) (max punti 15) • Capacità di adattare i propri comportamenti ai cambiamenti sopraggiunti e di utilizzare gli strumenti e le attrezzature messe a disposizione. A tal fine si fa riferimento ai seguenti elementi (da prendere in considerazione anche disgiuntamente): 1. gli effettivi utilizzi di strumenti, programmi, attrezzature innovativi e/o riconducibili agli obiettivi indicati dalla normativa in tema di semplificazione e codice dell'amministrazione digitale (PEC, firma digitale, conferenze di servizio...). 2. gli eventuali mutamenti intervenuti a livello normativo e/o organizzativo che abbiano avuto riflessi diretti e rilevanti sull'attività ed i conseguenti comportamenti/attività posti in essere.	4	12
PRESTAZIONI RESE CON PIU' ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE (max punti 5): • interesse dimostrato alle iniziative formative proposte, • risultati operativi derivanti dalla formazione eseguita, • capacità di segnalare bisogni e proporre soluzioni operative, • grado di capacità e disponibilità ad assumere responsabilità connesse al ruolo ricoperto.	4	4
TOTALE		38.4

TOTALE PUNTEGGIO: obiettivi raggiunti + comportamenti 38.4

Il titolare di P.O. ha diritto alla retribuzione di risultato nella misura massima riconosciuta nel caso in cui la somma dei punteggi sia almeno pari a 90. Nel caso di punteggio ricompreso tra 89 e 60, l'indennità di risultato sarà corrisposta in misura percentuale corrispondente al punteggio conseguito. In caso di punteggio inferiore a 60 punti, non verrà erogata alcuna indennità di risultato, né si potrà essere ammessi a concorrere per le eventuali progressioni orizzontali.

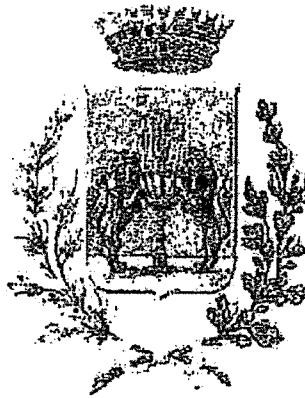
[Handwritten signature]

AR 4)



Federazione dei Comuni
del Camposampierese

Comune di Fontaniva



Relazione al Piano Esecutivo di Gestione Anno 2016



Federazione dei Comuni
del Camposampierese

SETTORE AMMINISTRAZIONE

Camposampiero, 08 maggio 2017

ST. JOHN'S
ORTHODOX
CHURCH



6.2.1.1 Assicurare la regolarità dell'ufficio pubblico	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>ANNO PRECEDENTE</th> <th>ANNO IN CORSO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>n. sopralluoghi ambientali effettuati</td> <td>6</td> <td>8</td> </tr> </tbody> </table>		ANNO PRECEDENTE	ANNO IN CORSO	n. sopralluoghi ambientali effettuati	6	8	ATTIVITA' ORDINARIA REGOLARE	Responsabile: Giancarlo Bergamini Assessore: Mariella Bazzani Priorità: Media Tipologia intervento: Mantenimento
	ANNO PRECEDENTE	ANNO IN CORSO							
n. sopralluoghi ambientali effettuati	6	8							

Age 2)

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PERSONALE TITOLARE DI P.O.

VALUTAZIONE ANNO 2016

RESPONSABILE AREA SEALIZIA, POLITICA, URBANISTICA, AMBIENTE
BERGAMINI GIANCARLO

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI-RISULTATI RAGGIUNTI: punteggio max 50 così suddivisi:

OBIETTIVI DESUNTI DAL P.E.G.P.D.O.	Peso dei singoli obiettivi	Valutazione in merito al grado di raggiungimento (in %): breve commento	Punteggio attribuito
1. CUI CORDONE ELEUO	16	100%	16
2. CUI CORDONE ELEUO	17	100%	17
3. CUI CORDONE ELEUO	17	100%	17
4. ...			
ecc.			
TOTALE	50		50

Il punteggio attribuito si ottiene in applicazione della seguente formula:

(Peso dei singoli obiettivi) X (Grado percentuale di raggiungimento dell'obiettivo).

Se il grado di raggiungimento dell'obiettivo è inferiore al 50%, l'obiettivo si considera non raggiunto e ad esso si assegnerà un punteggio pari a 0.

COMPORTAMENTI: punteggio max 50.

Vengono assegnate le seguenti valutazioni:

- 5 - ottimo
- 4 - buono
- 3 - sufficiente
- 2 - scarso
- 1 - assolutamente insufficiente

Il punteggio finale si ottiene applicando la seguente formula:

(punteggio massimo attribuito alla sottovoce): X = 5 (ottimo) : (valutazione assegnata)

Per poter partecipare all'eventuale selezione per la progressione orizzontale il dipendente non deve essere stato oggetto di sanzioni disciplinari nell'anno di riferimento.

[Handwritten signature]

Sotto voci	Valutazione: Breve commento eventuale	Punteggio finale
IMPEGNO QUALITA' PRESTAZIONE INDIVIDUALE, POTENZIALITA' ESPRESSE (max 30 punti) • Iniziativa e capacità di fare proposte (max 7 punti): Sono valutate le proposte presentate in sede di formazione del P.E.G./P.D.O. o durante il corso dell'anno con riferimento ai seguenti elementi (da prendere in considerazione anche disgiuntamente): 1. condivisione (con organi politici), 2. chiarezza espositiva, 3. rilevanza, 4. innovazione. • Qualità degli atti amministrativi prodotti. A tal fine sono esaminati un numero di provvedimenti stabilito dall'O.V. scelti casualmente, emanati dal responsabile titolare di P.O. (max punti 8) • Impegno e continuità nell'adempimento delle proprie mansioni (max 7 punti). A tal fine si considera: 1. tempo di lavoro, 2. presenza ad incontri (conferenze Segretario-Responsabili, Gruppi di lavoro fra colleghi su particolari temi) • Capacità di gestire le risorse umane assegnate (max 8 punti). A tal fine si fa riferimento ai seguenti elementi (da prendere in considerazione anche disgiuntamente): 1. assegnazione obiettivi ai dipendenti, 2. redazione piani di lavoro, 3. verifica esecuzione piani di lavoro, 4. riunioni periodiche per organizzare e controllare il lavoro, 5. differenziazione delle valutazioni senza particolari contestazioni.	h h 5 h	5,6 6,4 7 6,6

Ch
le W

CAPACITA' DI ADATTAMENTO (FLESSIBILITA' ORGANIZZATIVA) (max punti 15) - Capacità di adattare i propri comportamenti ai cambiamenti sopraggiunti e di utilizzare gli strumenti e le attrezzature messe a disposizione. A tal fine si fa riferimento ai seguenti elementi (da prendere in considerazione anche disgiuntamente): - gli effettivi utilizzi di strumenti, programmi, attrezzature innovativi e/o riconducibili agli obiettivi indicati dalla normativa in tema di semplificazione e codice dell'amministrazione digitale (PEC, firma digitale, conferenze di servizio...); - gli eventuali mutamenti intervenuti a livello normativo e/o organizzativo che abbiano avuto riflessi diretti e rilevanti sull'attività ed i conseguenti comportamenti/attività posti in essere.	4	12
PRESTAZIONI RESE CON PIU' ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE (max punti 5): - interesse dimostrato alle iniziative formative proposte; - risultati operativi derivanti dalla formazione eseguita; - capacità di segnalare fabbisogni e proporre soluzioni operative; - grado di capacità e disponibilità ad assumere responsabilità connesse al ruolo ricoperto.	5	5
TOTALE		62,6

TOTALE PUNTEGGIO: obiettivi raggiunti + comportamenti 92,6

Il titolare di P.O. ha diritto alla retribuzione di risultato nella misura massima riconosciuta nel caso in cui la somma dei punteggi sia almeno pari a 90. Nel caso di punteggio ricompreso tra 89 e 90, l'indennità di risultato sarà corrisposta in misura percentuale corrispondente al punteggio conseguito. In caso di punteggio inferiore a 60 punti, non verrà erogata alcuna indennità di risultato, né si potrà essere ammessi a concorrere per le eventuali progressioni orizzontali.

Handwritten signature

11. 9

Allegato

PESATURA DEDINATO FOLIO

CRITERI GENERALI PER LA PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE DEL COMUNE DI FONTANIVA

Il presente documento definisce i criteri per la graduazione e la pesatura delle posizioni organizzative del Comune di Fontaniva, ai sensi del combinato disposto degli artt. 8, 9, 10 e 11 del CCNL 31/03/1999, nonché dell'art. 14 CCNL 22/01/2004. L'esigenza di articolare una proposta di metodologia di pesatura delle posizioni organizzative del Comune nasce dalla necessità di definire "importanza organizzativa" delle diverse posizioni di elevata responsabilità presenti nella struttura dell'ente per poter correlare al valore di ognuna la retribuzione di posizione più adeguata, all'interno dei margini stabiliti dal vigente contratto collettivo nazionale.

Il presente Sistema di pesatura delle posizioni organizzative si fonda sui seguenti 4 criteri:

A. Numero risorse umane assegnate:

Criterio di tipo quantitativo che valuta la quantità di risorse umane assegnate alla posizione organizzativa

PUNTEGGIO MASSIMO 30 PUNTI

Fino a n. 5 di dipendenti	30 punti
Da n. 6 a n. 9 dipendenti	25 punti
Oltre n. 9 dipendenti	30 punti

B. Destinatari dell'attività della posizione:

Criterio che valuta l'importanza dei servizi gestiti dalla posizione organizzativa in rapporto con la cittadinanza, più precisamente il grado di interferenza che la gestione del servizio ha rispetto al grado di soddisfacimento dell'utenza

[Handwritten signature]

PUNTEGGIO MASSIMO 20 PUNTI*

I servizi gestiti dalla p.o. sono rivolti verso uno o pochi gruppi o fasce di utenza e sono quindi rimanente esposti nei rapporti con gli utenti.	10 punti
I servizi gestiti dalla p.o. sono rivolti verso diversi gruppi o fasce di utenza ed hanno una media esposizione rispetto alla valutazione della cittadinanza.	15 punti
I servizi gestiti dalla p.o. coinvolgono la maggioranza della popolazione la qualità dei servizi è a costante valutazione della cittadinanza.	20 punti

C. Responsabilità connessa al sistema delle relazioni:

Criterio che valuta la complessità e la frequenza dei rapporti che la posizione intrattiene sia all'interno, che all'esterno della struttura (intese come relazioni esterne con soggetti istituzionali)

PUNTEGGIO MASSIMO 20 PUNTI

Relazioni interne (max 10 punti)	Varietà degli interlocutori	3	Fino a n. 2 servizi
		10	Oltre i n. 2 servizi
Relazioni esterne (max 10 punti)	Complessità Sistema relazioni	3	Relazioni di tipo semplice e routinario
		10	Relazioni di media Complessità Relazioni di elevata complessità

UP
KH

Note:

Varietà degli interlocutori: viene presa in considerazione la varietà ed il numero dei servizi interni con cui la posizione organizzativa si interfaccia quotidianamente

Relazione esterne di tipo semplice e routinario: sono considerate tali quelle che si realizzano in modo veloce attraverso il semplice scambio di informazioni con altri soggetti istituzionali;

Relazione esterne di media complessità: sono considerate tali quelle che richiedono l'espletamento di attività istruttoria e quindi un certo livello di coordinamento con altri soggetti istituzionali;

Relazione esterne di alta complessità: sono considerate tali quelle che richiedono lo svolgimento di processi di negoziazione e contrattazione con altri soggetti istituzionali sovraordinati (es. regione), o con funzione di consulenza.

D. Complessità dei procedimenti

Criterio che valuta la complessità tecnico-operativa dei procedimenti gestiti

PUNTEGGIO MASSIMO 30 PUNTI*

I procedimenti gestiti sono semplici, quasi sempre standard e richiedono competenze sviluppate nell'ambito proprio.	15 punti
I procedimenti gestiti sono prevalentemente standardizzati o standardizzabili e richiedono competenze sviluppate in ambito omogeneo.	20 punti
I procedimenti gestiti sono omogenei ma scarsamente standardizzati e necessitano di attività formative e/o aggiornamento limitate.	25 punti
I procedimenti gestiti sono scarsamente standardizzabili e tra loro disomogenei; caratterizzati da continue necessità formative e/o aggiornamento costanti ed estese.	30 punti

*Per i parametri B) e D) il valore lo catalore della gestione organizzativa per il parametro si collochi nella fascia

90 12/11

Intermedia tra i due Risultati di sub-punteggio il punteggio effettivo viene quantificato discrezionalmente nell'ambito dell'intervallo di riferimento.

Totale complessivo pesature P.O.

L'importo della indennità di posizione è determinato individuando la seguente fascia di retribuzione di posizione:

PUNTEGGIO

90

" sotto 50	
" da 50 a 64	€ 8.800
" da 65 a 74	€ 9.800
" da 75 a 79	€ 10.800
" da 80 a 84	€ 10.500
" da 85 a 89	€ 11.000
" da 90 a 100	€ 11.500

g p