

Nucleo di Valutazione – Comune di Rufina

Verbale del 7 dicembre 2020

In data 7 dicembre 2020 il Nucleo di valutazione del Comune di Reggello, composto dal dott. Pasquale Monea, dalla dott.ssa Ivana Cappucci e dalla dott.ssa Cecilia Crescioli ha condiviso tramite scambio documentale il presente verbale

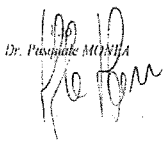
Lo scopo è quello di effettuare le valutazioni dei responsabili di posizione organizzativa relative all'anno 2019.

Il Nucleo ha preliminarmente effettuato una ricognizione dello stato degli atti formali relativi agli strumenti valutativi approvati (Deliberazione G.C. n. 150/2011) di approvazione del sistema di valutazione della performance, contenente la metodologia valutativa dei responsabili di Posizione Organizzativa) e all'assegnazione degli obiettivi con il PRO 2019.

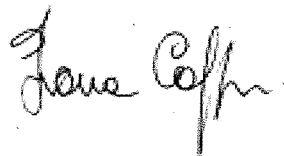
Ha poi proceduto ad un'analisi condivisa dei report di monitoraggio e della documentazione trasmessa dai responsabili di P.O. Ed integrata dopo una prima istruttoria, completando la valutazione e predisponendo le schede di dettaglio e riepilogative e la relazione di Valutazione dei Responsabili di Posizione Organizzativa anno 2019, che si allegano al presente verbale.

Il Nucleo di Valutazione

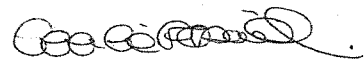
Dr. Pasquale Monea


Dr. Pasquale MONEA

Dr.ssa Ivana Cappucci



Dr.ssa Cecilia Crescioli



Nucleo di Valutazione – Comune di Rufina



COMUNE DI RUFINA

Valutazioni

dei Responsabili di Posizione Organizzativa

Anno 2019

Relazione allegata al verbale del 7 dicembre 2020

Per una miglior comprensione dell'attività di valutazione effettuata, si illustra brevemente il sistema adottato, i materiali e gli strumenti utilizzati per la verifica e le direttive ed i principi sulla cui base il Nucleo di Valutazione ha ritenuto opportuno procedere.

In sintesi, il sistema di valutazione approvato prevede, come per gli anni precedenti, quali componenti per pervenire alla determinazione del risultato il "comportamento organizzativo", il "risultato di struttura", il "risultato individuale", l' "andamento dell'attività ordinaria". A ciascuno dei quattro elementi può essere attribuita diversa rilevanza attraverso coefficienti il cui valore complessivo dovrà essere pari a 100%. Secondo quanto definito all'interno del sistema di valutazione i coefficienti delle quattro componenti la valutazione per l'attribuzione dell'indennità di risultato, sono individuati:

- a) per i responsabili di P.O che svolgono funzioni di staff nel 40% per il "comportamento organizzativo", 30% per il "risultato individuale", 10% per il "risultato dell'Ente" e il 20% per l' "andamento dell'attività ordinaria.
- b) per i responsabili di P.O che svolgono funzioni di line nel 40% per il "comportamento organizzativo", 10% per il "risultato individuale", 40% per il "risultato dell'Ente" e il 10% per l' "andamento dell'attività ordinaria.

Nell'attività di valutazione, il Nucleo ha proceduto alla considerazione dei dati sulla base dei criteri e principi di seguito illustrati.

Si prende atto innanzitutto della modifica organizzativa intervenuta nel corso dell'anno. In seguito al pensionamento della responsabile dei Servizi finanziari a fine del mese di giugno, dopo un breve interim di due mesi, l'Amministrazione ha approvato la riorganizzazione della macrostruttura con la riduzione delle Aree, che sono passate da quattro a tre.

Relativamente al "**realizzazione obiettivi individuali**", si è proceduto ad individuare i materiali sulla cui base poter effettuare la verifica.

Si è constatata la predisposizione del PEG descrittivo contenente la definizione degli obiettivi che, non essendo stati ponderati, sono stati considerati equipollenti ai fini della valutazione. In riferimento alle metodologie di programmazione dell'attività dell'Ente, è utile sottolineare che la metodologia di definizione degli obiettivi è stata basata fundamentalmente su un modello di tipo "bottom-up", conferendo pertanto un ruolo determinante agli attori della gestione, vale a dire ai Responsabili.

In ottica migliorativa, si ribadisce l'importanza di definire sia obiettivi che rappresentano uno sforzo aggiuntivo rispetto alle funzioni ordinarie, sia obiettivi

che si configurano come una sorta di standard "garantiti" dei servizi ordinariamente erogati. Si prende atto, inoltre dell'assenza di obiettivi legati alla realizzazione delle azioni del PTPCT, che dovrebbero essere inclusi nella pianificazione annuale dell'Ente.

La verifica della realizzazione è stata effettuata con l'utilizzo degli strumenti di seguito indicati:

- Report dettagliati di monitoraggio appositamente compilati dai responsabili di settore titolari di posizione organizzativa, con l'indicazione dello stato di avanzamento degli obiettivi;
- Informazioni acquisite dal Sindaco e dal Segretario e dal Vice-Segretario

Si sottolinea infine che nell'ipotesi in cui la mancata realizzazione degli obiettivi sia risultata, totalmente o parzialmente, non dipendente dalla volontà o dall'azione del responsabile, ma derivante da ragioni oggettive ed esterne, la percentuale di retribuzione dell'obiettivo è stata differenziata dalla percentuale del reale raggiungimento, indicandosi con essa la portata del ruolo svolto dal responsabile in relazione al possibile raggiungimento dell'obiettivo. Il calcolo finale è stato effettuato in misura proporzionale rispetto al coefficiente attribuito alla componente "raggiungimento risultato individuale".

Si precisa che nella relazione si riferirà esclusivamente degli obiettivi, ove sussistano, la cui percentuale di retribuzione sia stata differenziata dalla percentuale di reale realizzazione ritenendo di dover in tal caso specificare le motivazioni di tale differenziazione.

Relativamente al "**raggiungimento risultato dell'Ente**", si è calcolato il grado di raggiungimento medio ponderato degli obiettivi definiti a livello di ente.

La valutazione è avvenuta considerando la media dei punteggi ottenuti per tutti gli obiettivi assegnati attraverso il PEG. Il calcolo finale è stato effettuato in misura proporzionale rispetto al coefficiente attribuito alla componente "raggiungimento risultato di struttura".

Relativamente al "**comportamento organizzativo**" che, ricordiamo, prende in esame le modalità con le quali il Responsabile svolge la propria attività nell'ambito delle funzioni ordinarie a lui assegnate, la valutazione è stata effettuata dal Nucleo sulla base delle indicazioni fornite dal Sindaco .

Si riportano di seguito i fattori di valutazione del Comportamento Organizzativo, diretti ed indiretti, che sono stati presi come riferimento per determinarne la valutazione di merito.

- a) Motivazione, guida, sviluppo e valutazione dei collaboratori
- b) Clima organizzativo interno
- c) La gestione del tempo
- d) Rispetto delle regole e semplificazione procedurale
- e) Promozione e gestione del cambiamento (innovazione tecnologica e organizzativa)
- f) Attuazione del controllo di gestione
- g) Integrazione e interfunzionalità
- h) Qualità dell'apporto personale (approccio positivo, orientamento alla soluzione dei problemi, spirito di iniziativa)
- 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.

Anche nel 2019 a tutti i fattori è stato attribuito lo stesso peso specifico.

Ciascun soggetto è stato valutato sulla base della propria performance con un punteggio da 1 a 10. Se la prestazione è valutata 10, gli è attribuito punteggio pieno, se invece la prestazione del soggetto è valutata meno, il soggetto ottiene una porzione del punteggio (ad esempio se il giudizio è 7, il soggetto ottiene 7/10 del punteggio). Il calcolo finale è stato effettuato in misura proporzionale rispetto al coefficiente attribuito alla componente "comportamento organizzativo".

Relativamente all' **"andamento dell'attività ordinaria"**, non potendo misurare l'andamento dell'attività ordinaria sulla base di appositi indicatori definiti in funzione delle linee di attività tipiche di ogni unità organizzativa dell'ente (così come risultanti dalla Mappa dei Servizi e dal Piano degli standard) è stata formulata una valutazione del Nucleo sentito il Sindaco e il Segretario.

Per ciascun soggetto è stata valutata l'attività ordinaria con un punteggio da 1 a 10. Se i risultati sono stati raggiunti, gli è stato attribuito punteggio pieno, se invece i risultati sono valutati non pienamente raggiunti, il soggetto ottiene una porzione del punteggio (ad esempio se il giudizio è 7, il soggetto ottiene 7/10 del punteggio). Il calcolo finale è stato effettuato in misura proporzionale rispetto al coefficiente attribuito alla componente "andamento dell'attività ordinaria".

In merito alla definizione degli standard dell'attività ordinaria si ribadisce l'assoluta necessità di perfezionare la definizione di indicatori significativi per l'analisi dei

livelli di qualità dei servizi erogati, con l'individuazione di valori attesi che rappresentino la soglia minima da garantire.

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

VALUTAZIONE RESPONSABILE

Umberto Cungi

**Responsabile di posizione organizzativa
"Servizi alla persona e Corpo Unico Polizia Municipale"**

Comune di Rufina

Il Nucleo di Valutazione, sulla base delle risultanze espresse dal report consuntivo e a seguito dell'istruttoria condotta con le modalità espresse in premessa, ritiene di poter esprimere un giudizio **positivo** sull'operato del responsabile.

La gestione della struttura nel corso dell'esercizio 2019 ha conseguito risultati per un percentuale complessiva pari al **93,68%**.

Specificatamente alla **"Realizzazione obiettivi individuali"**, il punteggio raggiunto è pari al **100,00%**.

Retribuzione di Risultato attribuita per la Realizzazione Obiettivi											
N.	Obiettivo	Tipologia	Coefficiente di pesatura				Peso Obiettivo	Peso Relativizzato	% Raggiungimento Reale Obiettivo	% Retribuzione Obiettivo	Punteggio
			livello di complessità operativa	equilibrio economico dell'ente	integrazioni organizzative	priorità programmatiche dell'Ente					
1	SUBENTRO IN ANPR	Strategico	5 su 20	5 su 20	5 su 20	5 su 20	4	0,33	100%	100%	0,33
		X	1	1	1	1					
		Innovazione	10 su 20								
2	CONSULTAZIONI ELETTORALI 2019: DEMATERIALIZZAZIONE LISTE ELETTORALI	Strategico	5 su 20	5 su 20	5 su 20	5 su 20	4	0,33	100%	100%	0,33
		X	1	1	1	1					
		Innovazione	10 su 20								
3	PARTECIPAZIONE STRAORDINARIA DEL CARRO MATTO AL VINITALY	Strategico	5 su 20	5 su 20	5 su 20	5 su 20	4	0,33	100%	100%	0,33
		X	1	1	1	1					
		Innovazione	10 su 20								
Totale							100,00%				

Per quanto concerne il **"raggiungimento risultato dell'Ente"**, il punteggio raggiunto è pari al **99,29%**.

Retribuzione di Risultato attribuita per Risultato dell'Ente									
N.	Struttura	Numero obiettivi	Tipologia		Peso Complessivo Obiettivi	Peso Relativizzato	% Relativiz. Raggiungimento Reale Obiettivi Struttura	% Relativiz. Retribuzione Obiettivi Struttura	Punteggio
			Strategico	Innovazione					
1	Gestione del territorio	3	-	-	12	0,21	100%	100%	0,21
2	Servizi alla persona e Corpo Unico Polizia Municipale	3	-	-	12	0,21	100%	100%	0,21
3	Servizi Finanziari	4	-	-	16	0,29	100%	100%	0,29
4	Affari Generali	4	-	-	16	0,29	98%	100%	0,28
Punteggio totale							56	su	56
Totale							99,29%		

Specificatamente al **"Comportamento Organizzativo"**, il punteggio raggiunto è pari al **89,38%**. A documentazione del punteggio assegnato, si riporta la scheda di valutazione del "Comportamento Organizzativo", distinto nei nove fattori individuati nel sistema di valutazione.

Comune di Rufina

Retribuzione di Risultato attribuita per il Comportamento Organizzativo											
N.	Fattori	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		inadeguato									eccellente
a	motivazione, guida, sviluppo e valutazioni dei collaboratori							X			
b	clima organizzativo interno									X	
c	gestione del tempo									X	
d	rispetto delle regole e semplificazione procedurale							X			
e	promozione e gestione del cambiamento (innovazione tecnologica e organizzativa)								X		
f	attuazione del controllo di gestione							X			
g	integrazione e interfunzionalità								X		
h	qualità dell'apporto personale (approccio positivo, orientamento alla soluzione dei problemi, spirito di iniziativa)								X		
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	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20
											X

Specificatamente all' **"Andamento attività ordinaria"**, il punteggio raggiunto è pari al **80,00%** per quest'anno sono stati acquisiti (anche in modo induttivo) gli elementi necessari a formulare la valutazione.

Retribuzione di Risultato attribuita per il Comportamento Organizzativo											
N.	Fattori	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		inadeguato									eccellente
1	andamento attività ordinaria								X		
Totale percentuale									80,00%		

Sulla base dei dati suddetti, la valutazione risulta così individuata:

Responsabile PO	Cungi Umberto		
Servizio	Servizi alla persona e Corpo Unico Polizia Municipale		
Retribuzione di Risultato attribuita e spettante per	Attribuita	Spettante	
	%	%	%
Grado di raggiungimento dei risultati	40,00%	100,00%	40,00%
Risultato dell'ente	10,00%	99,29%	9,93%
Comportamento organizzativo	30,00%	89,38%	26,79%
Andamento dell'attività ordinaria	10,00%	80,00%	8,00%
			93,68%

VALUTAZIONE RESPONSABILE

Tiziano Lepri

Responsabile di posizione organizzativa

"Affari Generali"-

Responsabile di posizione organizzativa ad interim 1/7-31/09

"Servizi finanziari"-

Comune di Rufina

Il Nucleo di Valutazione, sulla base delle risultanze espresse dal report consuntivo e a seguito dell'istruttoria condotta con le modalità espresse in premessa, ritiene di poter esprimere un giudizio **positivo** sull'operato del responsabile.

La gestione della struttura nel corso dell'esercizio 2019 ha conseguito risultati per un percentuale complessiva pari al **98,93%**.

Specificatamente alla **"Realizzazione obiettivi individuali"**, il punteggio raggiunto è pari al **100,00%**.

Ripartizione di Risultato attribuita per la Realizzazione Obiettivi											
N.	Obiettivo	Tipologia	Coefficiente di pesatura				Peso Obiettivo	Peso Relativizzato	Percentuale Raggiungimento Reale Obiettivo	Percentuale Retribuzione Obiettivo	Punteggio
			livello di complessità operativa	equilibrio economico dell'ente	integrazione organizzativa	priorità programmatiche dell'Ente					
1	RIORDINO ARCHIVIO COMUNALE/RINNOVO CONTRATTI DI APPALTO/CONCESSIONE DEI SERVIZI SCOLASTICI, EDUCATIVI, CULTURALI E SPORTIVI	Strategico	5 su 20	5 su 20	5 su 20	5 su 20	4	0,25	100%	100%	0,25
		X	1	1	1	1					
		Innovazione	10 su 20								
2	PREDISPOSIZIONE NUOVO PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE (PTFP)	Strategico	5 su 20	5 su 20	5 su 20	5 su 20	4	0,25	100%	100%	0,25
		X	1	1	1	1					
		Innovazione	10 su 20								
3	PROGETTO SOSTEGNO PRIMA INFANZIA e PROGETTO 0-6 - POR FSE 2014/2020	Strategico	5 su 20	5 su 20	5 su 20	5 su 20	4	0,25	100%	100%	0,25
		X	1	1	1	1					
		Innovazione	10 su 20								
4	PROCEDURA CONCORSUALE PER LA CESSIONE DI IMMOBILI	Strategico	5 su 20	5 su 20	5 su 20	5 su 20	4	0,25	90%	100%	0,25
		X	1	1	1	1					
		Innovazione	10 su 20								
Totale								100,00%			

In merito all'obiettivo "Procedura concorsuale per la cessione di immobili", realizzata al 90% è stata valutata al 100% in quanto l'ultima fase, quella della stipula del contratto, non è stata svolta in quanto l'asta è andata deserta.

Per quanto concerne il **"raggiungimento risultato dell'Ente"**, il punteggio raggiunto è pari al **99,29**.

Ripartizione di Risultato attribuita per Risultato dell'Ente									
N.	Struttura	Numero obiettivi	Tipologia		Peso Complessivo Obiettivi	Peso Relativizzato	% Relativ. Raggiungimento Reale Obiettivi Struttura	% Relativ. Retribuzione Obiettivi Struttura	Punteggio
			Strategico	Innovazione					
1	Gestione del territorio	3	-	-	12	0,21	100%	100%	0,21
2	Servizi alla persona e Corpo Unico Polizia Municipale	3	-	-	12	0,21	100%	100%	0,21
3	Servizi Finanziari	4	-	-	16	0,29	100%	100%	0,29
4	Affari Generali	4	-	-	16	0,29	98%	100%	0,28
Punteggio totale						56	su		56
Totale						99,29%			

Comune di Rufina

Specificatamente al "**Comportamento Organizzativo**", il punteggio raggiunto è pari al **97,50%**. A documentazione del punteggio assegnato, si riporta la scheda di valutazione del "Comportamento Organizzativo", distinto nei nove fattori individuati nel sistema di valutazione.

Retribuzione di Risultato attribuita per il Comportamento Organizzativo											
N.	Fattori	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		inadeguato									eccellente
a	motivazione, guida, sviluppo e valutazione dei collaboratori									X	
b	clima organizzativo interno										X
c	gestione del tempo										X
d	rispetto delle regole e semplificazione procedurale									X	
e	promozione e gestione del cambiamento (innovazione tecnologica e organizzativa)								X		
f	attuazione del controllo di gestione										X
g	integrazione e interfunzionalità										X
h	qualità dell'apporto per servizi (approccio positivo, orientamento alla soluzione dei problemi, spirito di iniziativa)										X
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	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20
											X

Specificatamente all' "**Andamento attività ordinaria**", il punteggio raggiunto è pari al **100,00%** per quest'anno sono stati acquisiti (anche in modo induttivo) gli elementi necessari a formulare la valutazione.

Retribuzione di Risultato attribuita per l'Andamento delle Attività Ordinarie											
N.	Fattori	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		inadeguato									eccellente
1	andamento attività ordinaria										X
totale percentuale									100,00%		

Sulla base dei dati suddetti, la valutazione risulta così individuata:

Retribuzione di Risultato attribuita e spettante per	Attribuita	Spettante	
	%	%	%
Grado di raggiungimento dei risultati	30,00%	100,00%	30,00%
Risultato dell'ente	10,00%	99,29%	9,93%
Comportamento organizzativo	40,00%	97,50%	39,00%
Andamento dell'attività ordinaria	20,00%	100,00%	20,00%
			98,93%

In riferimento all'incarico di interim dei Servizi finanziari, si riporta di seguito la valutazione degli obiettivi assegnati

Comune di Rufina

Distribuzione di Risultato attribuita per la Realizzazione Obiettivi											
N	Obiettivo	Tipologia	Coefficiente di pesatura				Peso Obiettivo	Peso Relativizzato	Percentuale Raggiungimento Reale Obiettivo	Percentuale Retribuzione Obiettivo	Punteggio
			livello di complessità operativa	equilibrio economico dell'ente	integrazione e organizzativa	priorità programmatiche dell'Ente					
1	EMISSIONE FATTURE ELETTRONICHE	Strategico	5 su 20	5 su 20	5 su 20	5 su 20	4	0,25	100%	100%	0,25
		X	1	1	1	1					
		Innovazione	10 su 20								
2	REDAZIONE RELAZIONE FINE MANDATO ANNO 2014-2019 E INIZIO MANDATO ANNO 2019-2024	Strategico	5 su 20	5 su 20	5 su 20	5 su 20	4	0,25	100%	100%	0,25
		X	1	1	1	1					
		Innovazione	10 su 20								
3	CONTROLLO ACCATASTAMENTO PRATICHE URBANISTICHE	Strategico	5 su 20	5 su 20	5 su 20	5 su 20	4	0,25	100%	100%	0,25
		X	1	1	1	1					
		Innovazione	10 su 20								
4	ACCERTAMENTI TRIBUTARI IMU 2016/2017 E TARI 2018	Strategico	5 su 20	5 su 20	5 su 20	5 su 20	4	0,25	100%	100%	0,25
		X	1	1	1	1					
		Innovazione	10 su 20								
Totale							100,00%				

VALUTAZIONE RESPONSABILE

Antonella Perini

**Responsabile di posizione organizzativa
"Servizi finanziari"- fino al 30/06**

Comune di Rufina

Il Nucleo di Valutazione, sulla base delle risultanze espresse dal report consuntivo e a seguito dell'istruttoria condotta con le modalità espresse in premessa, ritiene di poter esprimere un giudizio **positivo** sull'operato del responsabile.

La gestione della struttura nel corso dell'esercizio 2019 ha conseguito risultati per un percentuale complessiva pari al **91,18%**.

Specificatamente alla **"Realizzazione obiettivi individuali"**, il punteggio raggiunto è pari al **100,00%**.

Ripartizione di Risultato attribuita per la Realizzazione Obiettivi											
N.	Obiettivo	Tipologia	Coefficiente di pesatura				Peso Obiettivo	Peso Relativizzato	Percentuale Raggiungimento Reale Obiettivo	Percentuale Retribuzione Obiettivo	Punteggio
			livello di complessità operativa	equilibrio economico dell'ente	integrazione organizzativa	priorità programmatiche dell'Ente					
1	EMISSIONE FATTURE ELETTRONICHE	Strategico	5 su 20	5 su 20	5 su 20	5 su 20	4	0,25	100%	100%	0,25
		X	1	1	1	1					
		Innovazione	10 su 20								
2	REDAZIONE RELAZIONE FINE MANDATO ANNO 2014-2019 E INIZIO MANDATO ANNO 2019-2024	Strategico	5 su 20	5 su 20	5 su 20	5 su 20	4	0,25	100%	100%	0,25
		X	1	1	1	1					
		Innovazione	10 su 20								
3	CONTROLLO ACCATASTAMENTO PRATICHE URBANISTICHE	Strategico	5 su 20	5 su 20	5 su 20	5 su 20	4	0,25	100%	100%	0,25
		X	1	1	1	1					
		Innovazione	10 su 20								
4	ACCERTAMENTI TRIBUTARI IMU 2016/2017 E TARI 2018	Strategico	5 su 20	5 su 20	5 su 20	5 su 20	4	0,25	100%	100%	0,25
		X	1	1	1	1					
		Innovazione	10 su 20								
Totale							100,00%				

Per quanto concerne il **"raggiungimento risultato dell'Ente"**, il punteggio raggiunto è pari al **99,29**.

Ripartizione di Risultato attribuita per Risultato dell'Ente									
N.	Struttura	Numero obiettivi	Tipologia		Peso Complessivo Obiettivi	Peso Relativizzato	% Relativiz. Raggiungimento Reale Obiettivi Struttura	% Relativiz. Retribuzione Obiettivi Struttura	Punteggio
			Strategico	Innovazione					
1	Gestione del territorio	3	-	-	12	0,21	100%	100%	0,21
2	Servizi alla persona e Corpo Unico Polizia Municipale	3	-	-	12	0,21	100%	100%	0,21
3	Servizi Finanziari	4	-	-	16	0,29	100%	100%	0,29
4	Affari Generali	4	-	-	16	0,29	98%	100%	0,28
Punteggio totale						66	su		56
Totale						99,29%			

Specificatamente al **"Comportamento Organizzativo"**, il punteggio raggiunto è pari al **88,13%**. A documentazione del punteggio assegnato, si riporta la scheda di valutazione del "Comportamento Organizzativo", distinto nei nove fattori individuati nel sistema di valutazione.

Comune di Rufina

Retribuzione di Risultato attribuita per il Comportamento Organizzativo											
N.	Fattori	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		inadeguato									eccellente
a	motivazione, guida, sviluppo e valutazione dei collaboratori							X			
b	clima organizzativo interno									X	
c	gestione del tempo									X	
d	rispetto delle regole e semplificazione procedurale							X			
e	promozione e gestione dei cambiamenti (innovazione tecnologica e organizzativa)							X			
f	attuazione del controllo di gestione								X		
g	integrazione e interfunzionalità							X			
h	qualità dell'apporto personale (approccio positivo, orientamento alla soluzione dei problemi, spirito di iniziativa)							X			
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	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20
											X

Specificatamente all' **"Andamento attività ordinaria"**, il punteggio raggiunto è pari al **80,00%** per quest'anno sono stati acquisiti (anche in modo induttivo) gli elementi necessari a formulare la valutazione.

Retribuzione di Risultato attribuita per il Comportamento Organizzativo											
N.	Fattori	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		inadeguato									eccellente
1	andamento attività ordinaria								X		
Totale percentuale									80,00%		

Sulla base dei dati suddetti, la valutazione risulta così individuata:

Responsabile PO	Antonella Perini
Area	Servizi Finanziari

Retribuzione di Risultato attribuita e spettante per	Attribuita		Spettante	
	%	%	%	%
Grado di raggiungimento dei risultati	30,00%	100,00%	30,00%	
Risultato dell'ente	10,00%	99,29%	9,93%	
Comportamento organizzativo	40,00%	88,13%	35,25%	
Andamento dell'attività ordinaria	20,00%	80,00%	16,00%	
				91,18%

VALUTAZIONE RESPONSABILE

Pilade Pinzani

**Responsabile di posizione organizzativa
"Gestione del Territorio"**

Comune di Rufina

Il Nucleo di Valutazione, sulla base delle risultanze espresse dal report consuntivo e a seguito dell'istruttoria condotta con le modalità espresse in premessa, ritiene di poter esprimere un giudizio **positivo** sull'operato del responsabile.

La gestione della struttura nel corso dell'esercizio 2019 ha conseguito risultati per un percentuale complessiva pari al **92,18%**.

Specificatamente alla **"Realizzazione obiettivi individuali"**, il punteggio raggiunto è pari al **100,00%**.

Retribuzione di Risultato attribuita per la Realizzazione Obiettivi											
N.	Obiettivo	Tipologia	Coefficiente di pesatura				Peso Obiettivo	Peso Relativizzato	% Raggiungimento Reale Obiettivo	% Retribuzione Obiettivo	Punteggio
			livello di complessità operativa	equilibrio economico dell'ente	integrazione organizzativa	priorità programmatiche dell'ente					
1	INVESTIMENTI MESSA IN SICUREZZA PATRIMONIO PUBBLICO D.M. 10/01/2019 - MESSA IN SICUREZZA STRADE COMUNALI	Strategico	5 su 20	5 su 20	5 su 20	5 su 20	4	0,33	100%	100%	0,33
		X	1	1	1	1					
		Innovazione	10 su 20								
2	ADEGUAMENTO ANTINCENDIO SCUOLA SECONDARIA DI PRIMO GRADO L.DA VINCI - RUFINA	Strategico	5 su 20	5 su 20	5 su 20	5 su 20	4	0,33	100%	100%	0,33
		X	1	1	1	1					
		Innovazione	10 su 20								
3	CONCLUSIONE DELL'INTERVENTO DI ADEGUAMENTO SISMICO SCUOLA PRIMARIA G. MAZZINI - RUFINA	Strategico	5 su 20	5 su 20	5 su 20	5 su 20	4	0,33	100%	100%	0,33
		X	1	1	1	1					
		Innovazione	10 su 20								
Punteggio totale							12	su	12		
Totale									100,00%		

Per quanto concerne il **"raggiungimento risultato dell'Ente"**, il punteggio raggiunto è pari al **99,29%**.

Retribuzione di Risultato attribuita per Risultato dell'Ente									
N.	Struttura	Numero obiettivi	Tipologia		Peso Complessivo Obiettivi	Peso Relativizzato	% Relativ. Raggiungimento Reale Obiettivi Struttura	% Relativ. Retribuzione Obiettivi Struttura	Punteggio
			Strategico	Innovazione					
1	Gestione del territorio	3	-	-	12	0,21	100%	100%	0,21
2	Servizi alla persona e Corpo Unico Polizia Municipale	3	-	-	12	0,21	100%	100%	0,21
3	Servizi Finanziari	4	-	-	16	0,29	100%	100%	0,29
4	Affari Generali	4	-	-	16	0,29	98%	100%	0,28
Punteggio totale						56	su	56	
Totale								99,29%	

Specificatamente al **"Comportamento Organizzativo"**, il punteggio raggiunto è pari al **85,63%**. A documentazione del punteggio assegnato, si riporta la scheda di valutazione del "Comportamento Organizzativo", distinto nei nove fattori individuati nel sistema di valutazione.

Comune di Rufina

Retribuzione di Risultato attribuita per il Comportamento Organizzativo											
N.	Fattori	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		inadeguato									
a	motivazione, guida, sviluppo e valutazione dei collaboratori							X			
b	clima organizzativo interno									X	
c	gestione del tempo						X				
d	rispetto delle regole e semplificazione procedurale							X			
e	promozione e gestione dell'ambiente (innovazione tecnologica e organizzativa)							X			
f	attuazione del controllo di gestione							X			
g	integrazione e interfunzionalità							X			
h	qualità dell'apporto personale (approccio positivo, orientamento alla soluzione dei problemi, spirito di iniziativa)							X			
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	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20
											X

Specificatamente all' **"Andamento attività ordinaria"**, il punteggio raggiunto è pari al **80,00%** per quest'anno sono stati acquisiti (anche in modo induttivo) gli elementi necessari a formulare la valutazione.

Retribuzione di Risultato attribuita per l'Andamento dell'attività ordinaria											
N.	Fattori	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		inadeguato									
1	andamento attività ordinaria								X		
Totale percentuale:									80,00%		

Sulla base dei dati suddetti, la valutazione risulta così individuata:

Responsabile PO	Pinzani Pilade		
Servizio	Gestione del territorio		
Retribuzione di Risultato attribuita e spettante per	Attribuita	Spettante	
	%	%	%
Grado di raggiungimento dei risultati	40,00%	100,00%	40,00%
Risultato dell'ente	10,00%	99,29%	9,93%
Comportamento organizzativo	40,00%	85,63%	34,25%
Andamento dell'attività ordinaria	10,00%	80,00%	8,00%
			92,18%

