



COMUNE DI RUFINA

Valutazioni
dei Responsabili di Posizione Organizzativa

Anno 2022

Relazione allegata al verbale del 1 giugno 2023

Al fine di contestualizzare l'analisi, si ritiene utile illustrare brevemente il metodo di lavoro seguito dall'Ente, prendendo in esame il funzionamento del sistema illustrando brevemente il sistema adottato, i materiali e gli strumenti utilizzati per la verifica .

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.

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

L'Ente ha provveduto all'adozione del DUP 2022-2024 con deliberazione CC n. 167 del 17 dicembre 2021.

Successivamente è stato approvato il Piano annuale della Performance (Delibera GC n. 106 del 16 giugno 2022) che contiene la formulazione dettagliata degli obiettivi che fanno riferimento al DUP e l'assegnazione ai Responsabili di Servizio. Risulta pertanto evidente il collegamento tra gli obiettivi contenuti nei vari strumenti di programmazione.

Si sottolinea che il NdV non ha la funzione di esprimersi sul merito delle scelte operate dall'Amministrazione nella definizione degli obiettivi, ma si limita a verificare la correttezza del processo e ad analizzare le modalità di definizione degli obiettivi.

In riferimento alle metodologie di programmazione dell'attività dell'Ente, è utile sottolineare che la metodologia di definizione degli obiettivi è stata basata

fondamentalmente su un modello di tipo "bottom-up", conferendo pertanto un ruolo determinante agli attori della gestione, vale a dire ai Responsabili.

Si prende atto che la definizione di obiettivi fa riferimento per lo più ad uno sforzo aggiuntivo rispetto alle funzioni ordinarie oltre a obiettivi che si configurano come una sorta di standard "garantiti" dei servizi ordinariamente erogati. Si mette in evidenza l'assenza di obiettivi legati alla realizzazione delle azioni del PTPCT, che dovrebbero essere inclusi nella pianificazione annuale dell'Ente.

La definizione degli obiettivi risulta completa di indicatori necessari per la misurazione dello stato di realizzazione. In riferimento a tali indicatori si suggerisce una maggior attenzione, in fase di definizione dei medesimi, all'effettivo valore aggiunto dell'obiettivo e non a considerare il mero sforzo compiuto in termini di processo o in termini temporali, che peraltro risultano per lo più antecedenti alla data della delibera di approvazione degli obiettivi medesimi, rendendo pertanto sostanzialmente vano il concetto di obiettivo.

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

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

Si ricorda 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 2022 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 basata su un'analisi dell'attività effettuata nel suo complesso.

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.

In alternativa, tenuto conto che tale previsione è disattesa da diversi anni, si invita a verificare la necessità di mantenere tale ambito di valutazione nel sistema ed eventualmente apportare delle modifiche al sistema di valutazione in modo da renderlo coerente con quanto effettivamente preso in esame in fase di valutazione.

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 2022.

VALUTAZIONE RESPONSABILE

Umberto Cungi

**Responsabile di posizione organizzativa
"Servizi alla persona e Corpo Unico Polizia Municipale"
fino al 5 maggio 2022**

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 2022 ha conseguito risultati per un percentuale complessiva pari al **93,75%**.

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 e organizzativa	priorità programmatiche dell'Ente					
1	TRASFORMAZIONE DIGITALE DELLA P.A.	Strategico	5 su 20	5 su 20	5 su 20	5 su 20	4	0,50	100%	100%	0,50
		X	1	1	1	1					
		Innovazione	10 su 20								
2	AMPLIAMENTO UTENZA DEL NIDO "L'AQUILONE" E PROGETTAZIONE INTEGRATA 0-6	Strategico	5 su 20	5 su 20	5 su 20	5 su 20	4	0,50	100%	100%	0,50
		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 **100%**.

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	0,33	100%	100%	0,33
2	Servizi alla persona e Corpo Unico Polizia Municipale	2	-	-	8	0,22	100%	100%	0,22
4	Affari Generali e Servizi Finanziari	4	-	-	16	0,44	100%	100%	0,44
Punteggio totale						36		su	36
Totale						100,00%			

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									
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	promozioni 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
Totale percentuale ((valore da "a" ad "h")*50%+((valore "i"/20)*50%									89,38%		

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, tenendo in considerazione in particolar modo l'andamento delle attività a seguito del ritorno in presenza.

Retribuzione di Risultato attribuita per Andamento dell'attività ordinaria											
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%	100,00%	10,00%
Comportamento organizzativo	40,00%	89,38%	35,75%
Andamento dell'attività ordinaria	10,00%	80,00%	8,00%
			93,75%

VALUTAZIONE RESPONSABILE

Sara Marroncini

**Responsabile di posizione organizzativa
"Servizi alla persona e Corpo Unico Polizia Municipale"
dal 6 maggio 2022**

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 2022 ha conseguito risultati per un percentuale complessiva pari al **90,75%**.

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	indice di miglioramento					
1	TRASFORMAZIONE DIGITALE DELLA P.A.	Strategico	5 su 20	5 su 20	5 su 20	5 su 20	4	0,50	100%	100%	0,50	
		X	1	1	1	1						
		Innovazione	10 su 20									10 su 20
2	AMPLIAMENTO UTENZA DEL NIDO 'L'AQUILONE' E PROGETTAZIONE INTEGRATA 0-6	Strategico	5 su 20	5 su 20	5 su 20	5 su 20	4	0,50	100%	100%	0,50	
		X	1	1	1	1						
		Innovazione	10 su 20									10 su 20
Totale								100,00%				

Per quanto concerne il **"raggiungimento risultato dell'Ente"**, il punteggio raggiunto è pari al **100%**.

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	Innovazioni					
1	Gestione del territorio	3	-	-	12	0,33	100%	100%	0,33
2	Servizi alla persona e Corpo Unico Polizia Municipale	2	-	-	8	0,22	100%	100%	0,22
4	Affari Generali e Servizi Finanziari	4	-	-	16	0,44	100%	100%	0,44
Punteggio totale						36		su	36
Totale						100,00%			

Specificatamente al **"Comportamento Organizzativo"**, il punteggio raggiunto è pari al **84,38%**. 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									
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 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
Totale percentuale ((valore da "a" ad "h" / 60)) * 50% + ((valore "i" / 20)) * 50%									84,38%		

Specificatamente all' **"Andamento attività ordinaria"**, il punteggio raggiunto è pari al **70,00%**. Per quest'anno sono stati acquisiti (anche in modo induttivo) gli elementi necessari a formulare la valutazione, tenendo in considerazione in particolar modo l'andamento delle attività a seguito del ritorno in presenza.

Retribuzione di Risultato attribuita per Andamento dell'attività ordinaria											
N.	Fattori	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		inadeguato									
1	andamento attività ordinaria							X			
Totale percentuale									70,00%		

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

Responsabile PO	Sara Marroncini		
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%	100,00%	10,00%
Comportamento organizzativo	40,00%	84,38%	33,75%
Andamento dell'attività ordinaria	10,00%	70,00%	7,00%
			90,75%

VALUTAZIONE RESPONSABILE

Tiziano Lepri

**Responsabile di posizione organizzativa
"Affari Generali e 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 2022 ha conseguito risultati per un percentuale complessiva pari al **99,0%**.

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

Retribuzione 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
			livelli di complessità operative	equilibrio economico dell'ente	integrazioni organizzativa	priorità programmatiche dell'Ente	indice di miglioramento					
1	AGGIORNAMENTO DEL REGOLAMENTO PER L'APPLICAZIONE DELL'ADDITIONALE IRPEF COMUNALE A SEGUITO DALL'APPROVAZIONE DEI NUOVI SCAGLIONI	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				10 su 20					
2	ADOZIONE REGOLAMENTO PER DISCIPLINARE LE PROGRESSIONI VERTICALI FRA CATEGORIE	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				10 su 20					
3	ADEMPIMENTI CONNESSI ALLA GESTIONE DEI FONDI COVID. CERTIFICAZIONE DA RENDERE AL MINISTERO DELL'ECONOMIA	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				10 su 20					
4	NUOVA GESTIONE DIRETTA DEI PROVENTI DA SANZIONI CDS. PREDISPOSIZIONE E INVIO CERTIFICAZIONE D.M. 30/12/2019	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				10 su 20					
Punteggio totale								16		su	16	
Totale								100,00%				

Per quanto concerne il **"raggiungimento risultato dell'Ente"**, il punteggio raggiunto è pari al **100%**.

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	0,33	100%	100%	0,33
2	Servizi alla persona e Corpo Unico Polizia Municipale	2	-	-	8	0,22	100%	100%	0,22
4	Affari Generali e Servizi Finanziari	4	-	-	16	0,44	100%	100%	0,44
Punteggio totale						36		su	36
Totale						100,00%			

Specificatamente al **"Comportamento Organizzativo"**, il punteggio raggiunto è pari al **97,50%**. A documentazione del punteggio assegnato, si riporta la scheda di

Comune di Rufina

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									
a	motivazione, guida, sviluppo e valutazione dei collaboratori										X
b	clima organizzativo interno										X
c	gestione del tempo										X
e	promozione e gestione dell'andamento (innovazione tecnologica e organizzativa)									X	
f	attuazione del controllo di gestione								X		
f	integrazione e interfazionalità										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
Totale percentuale ((valore da "a" ad "h")/80)*50%+ ((valore "i"/20)*50%									97,50%		

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, tenendo in considerazione in particolar modo l'andamento delle attività a seguito del ritorno totalmente in presenza.

Retribuzione di Risultato attribuita per Andamento dell'attività ordinaria											
N.	Fattori	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		inadeguato									
1	andamento attività ordinaria										X
Totale percentuale									100,00%		

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

Responsabile PO	Lepri Tiziano		
Servizio	Affari Generali e 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%	100,00%	10,00%
Comportamento organizzativo	40,00%	97,50%	39,00%
Andamento dell'attività ordinaria	20,00%	100,00%	20,00%
			99,00%

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 2022 ha conseguito risultati per un percentuale complessiva pari al **92,25%**.

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	P.N.R.R. Missione 4 Istruzione e ricerca - Investimento 1.3 - Piano per le infrastrutture per lo sport nelle scuole - Palestra scuola primaria di 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								
2	P.N.R.R. Missione 1 competitività e cultura - Misura 2 Rigenerazione piccoli siti culturali - Investimento 2.3 Programmi per la valorizzazione identità dei luoghi Parchi e Giardini Storici - Riqualificazione e restauro parco Villa Poggio reale	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	Contributo interventi messa in sicurezza edifici e territorio - art. 1 comma 139 L. 145/18 - D.M. 8/1/22 - Messa in sicurezza strade e ponti 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								
Totale								100,00%			

Per quanto concerne il **"raggiungimento risultato dell'Ente"**, il punteggio raggiunto è pari al **100%**.

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	0,33	100%	100%	0,33
2	Servizi alla persona e Corpo Unico Polizia Municipale	2	-	-	8	0,22	100%	100%	0,22
4	Affari Generali e Servizi Finanziari	4	-	-	16	0,44	100%	100%	0,44
Punteggio totale						36		su	36
Totale						100,00%			

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 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
Totale percentuale ((valore da "a" ad "h" / 80)) * 50% + ((valore "i" / 20)) * 50%									85,63%		

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, tenendo in considerazione in particolar modo l'andamento delle attività a seguito del ritorno totalmente in presenza..

Retribuzione di Risultato attribuita per Andamento dell'attività ordinaria											
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	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%	100,00%	10,00%
Comportamento organizzativo	40,00%	85,63%	34,25%
Andamento dell'attività ordinaria	10,00%	80,00%	8,00%
			92,25%

