

# **Comune di Cleto**

*Provincia di Cosenza*

**Relazione sulla Performance  
Anno 2022**

**Approvata con deliberazione della Giunta n. 15 del 08/02/2023**

## **PRESENTAZIONE**

La Relazione sulla Performance (art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 150/2009) è lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione delle performance.

Tale Relazione è stata predisposta nel rispetto di quanto definito dalle Linee Guida predisposte dalla CIVIT (Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche), approvate con delibera n. 5/2012 *“Linee guida ai sensi dell’art. 13, comma 6, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009, relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla performance di cui all’art. 10, comma 1, lettera b), dello stesso decreto”*.

Essa mostra a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare. Costituisce altresì un documento di sintesi della rendicontazione degli obiettivi annuali, per ciascun servizio, approvati con Delibera della Giunta comunale n. 01 del 11/01/2022, unitamente ai rispettivi indicatori di performance.

La Relazione sulla Performance, integrata con le informazioni contenute nel Rendiconto della Gestione 2022, consente infine di acquisire tutti le informazioni necessarie ad esprimere una valutazione dell'andamento della gestione dell'attività amministrativa in termini di efficacia, efficienza ed economicità.

La Relazione è validata dal Nucleo di Valutazione secondo quanto stabilito dall'art. 14, comma 4, lettera c) del D.Lgs. n. 150/09, che ne assicura adeguata visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.

# 1. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDERS ESTERNI

## 1.1. Il contesto esterno di riferimento

### **Risultanze della popolazione**

Popolazione legale al censimento del **31-12-2022** n. **1.230**

### **Risultanze del territorio**

Superficie Km<sup>2</sup> **173.700**

Risorse idriche:

laghi n. **0**

fiumi n. **2**

Strade:

autostrade Km **0,00**

strade extraurbane Km **0,00**

strade urbane Km **0,00**

strade locali Km **22,00**

itinerari ciclopedonali Km **0,00**

Strumenti urbanistici vigenti:

Piano regolatore – PRGC – adottato **Si**

Piano regolatore – PRGC – approvato **Si**

Piano Strutturale Associato – PSA – adottato **Si**

Piano Strutturale Associato – PSA – approvato **No**

Piano edilizia economica popolare – PEEP **No**

Piano Insediamenti Produttivi – PIP **No**

### **Risultanze della situazione socioeconomica dell'Ente**

#### **L'intervento del comune nei servizi**

L'ente destina parte delle risorse ai servizi generali, ossia quegli uffici che forniscono un supporto al funzionamento dell'intero apparato comunale. Di diverso peso è il budget dedicato ai servizi per il cittadino, nella forma di servizi a domanda individuale, produttivi o istituzionali. Si tratta di prestazioni di diversa natura e contenuto, perché:

1. I servizi produttivi tendono ad autofinanziarsi e quindi operano in pareggio o producono utili di esercizio;
2. I servizi a domanda individuale sono in parte finanziati dalle tariffe pagate dagli utenti, beneficiari dell'attività;
3. I servizi di carattere istituzionale sono prevalentemente gratuiti, in quanto di stretta competenza pubblica;

Queste attività posseggono una specifica organizzazione e sono inoltre dotate di un livello adeguato di strutture.

#### **Valutazione e impatto**

L'offerta di servizi al cittadino è condizionata da vari fattori; alcuni di origine politica, altri dal contenuto finanziario, altri ancora di natura economica. Per questo l'Amministrazione valuta se il servizio richiesto dal cittadino rientra tra le proprie priorità di intervento.

Da un punto di vista tecnico, invece, l'analisi privilegia la ricerca delle fonti di entrata e l'impatto della nuova spesa sugli equilibri di bilancio.

#### **Domanda ed offerta**

Nel contesto attuale, la scelta di erogare un nuovo servizio parte dalla ricerca di mercato tesa a valutare due aspetti rilevanti: la presenza di una domanda di nuove attività che giustifichi ulteriori oneri per il comune; la disponibilità nel mercato privato di offerte che siano concorrenti con il possibile intervento pubblico. Questo

approccio riduce il possibile errore nel giudizio di natura politica o tecnica.

Le tabelle di questa pagina mostrano, in una prospettiva che si sviluppa nell'arco di un quadriennio, l'offerta di alcuni dei principali tipi di servizio prestati al cittadino dagli enti locali. Le attività ivi indicate riprendono una serie di dati previsti in modelli ufficiali.

Asili nido con posti n. **0**

Scuole dell'infanzia con posti n. **50**

Scuole primarie con posti n. **50**

Scuole secondarie con posti n. **50**

Strutture residenziali per anziani n. **2**

Farmacie Comunali n. **0**

Depuratori acque reflue n. **3**

Rete acquedotto Km **14,00**

Aree verdi, parchi e giardini Kmq **0,000**

Punti luce Pubblica Illuminazione n. **350**

Rete gas Km **0,00**

Discariche rifiuti n. **1**

Mezzi operativi per gestione territorio n. **2**

Veicoli a disposizione n. **2**

### **1.2 L'amministrazione: struttura organizzativa e risorse umane**

I Servizi in cui è strutturato l'Ente e i relativi Responsabili:

- Dott. Eugenio Vairo Responsabile Servizio Amministrativo (art.53, co.23, Legge 23.12.2000, n. 388);
- Dott. Salvatore Paonessa Responsabile Servizi Finanziari;
- Arch. Beatrice Menniti Responsabile Servizio Tecnico Urbanistica/Manutentivo, Lavori Pubblici;

I dipendenti totali alla data del 31/12/2022 sono n. 8 così suddivisi

- N. 2 Responsabili di Servizio
- N. 6 Dipendenti a tempo indeterminato
- N. 2 Dipendenti a tempo determinato

Suddivisione del personale a tempo indeterminato per categoria:

- B n.5, di cui maschi n.4, di cui femmine n.1
- C n.1, di cui maschi n.1 di cui femmine n.0
- D n.2 di cui maschi n.1 di cui femmine n.1
- D posizioni organizzative n.2 di cui maschi n.1 di cui femmine n.1

Suddivisione del personale a tempo determinato per categoria:

- B n.1 di cui maschi n.0 di cui femmine n.1
- C n.1 di cui maschi n.1 di cui femmine n.0

L'amministrazione risulta adeguata e conforme alle previsioni della Legge n. 215/2012.

### **Risorse strumentali informatiche**

I principali procedimenti amministrativi sono gestiti attraverso applicativi software dedicati per

Il procedimento per la predisposizione e l'adozione degli atti amministrativi (delibere, determinazioni dirigenziali, decreti, ordinanze) è informatizzato, digitalizzato e prevede l'adozione della firma digitale in varie fasi (proposta, approvazione dell'atto definitivo, pubblicazione sull'albo).

Le dotazioni strumentali informatiche al 31/12/2022 risultano essere:

- Postazioni informatiche n. 10
- Firme digitali n. 3
- Applicativi software n. 1

## **2. OBIETTIVI, RISULTATI PARZIALI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI**

### **2.1 Obiettivi assegnati**

Con riferimento agli enti locali, l'art. 169 del D.Lgs. n. 267/2000 (TUEL) ha disposto l'unificazione organica del Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) e del Piano delle performance all'interno del PEG. Il PEG costituisce quindi lo strumento fondamentale in cui vengono individuati, esplicitati e assegnati ai Dirigenti gli obiettivi di gestione, unitamente alle dotazioni umane, strumentali e finanziarie necessarie. Ragione per cui il tale atto può essere inteso quale strumento che funge da collegamento tra il ciclo della gestione delle performance e il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio.

In ottemperanza a quanto previsto dal d.lgs. n. 267/2000, la Giunta Comunale, con deliberazione n. 1 del 11/01/2022, ha approvato il Piano Performance 2022/2024 e definito gli obiettivi da raggiungere nel corso dell'esercizio 2022.

Sono oggetto di misurazione e valutazione il raggiungimento degli obiettivi programmati, il contributo assicurato alla performance generale della struttura e la performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità (responsabili) o alla performance del settore/servizio (dipendenti) nonché le competenze e i relativi comportamenti tenuti sia nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività sia per ottenere i risultati prefissati.

L'attività di misurazione e valutazione viene svolta secondo le modalità stabilite nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi ed in particolare nello Stralcio sul sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance adottato con delibera della Giunta comunale n. 13 del 04/02/2019 e s.m.i.

In conformità con quanto stabilito negli atti sopracitati, tale attività è stata eseguita come di seguito specifico:

1) **Valutazione dei responsabili** si prenderanno in considerazione due macroaree:

- **OBIETTIVI GESTIONALI**
  - raggiungimento degli obiettivi programmati per la struttura e/o individuali
  - performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità
- **COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE PROFESSIONALI**
  - qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura
  - organizzazione e innovazione
  - collaborazione, comunicazione e integrazione
  - orientamento al cliente
  - valorizzazione e valutazione dei propri collaboratori

2) **Valutazione dei responsabili di uffici:** la valutazione complessiva avviene con riferimento a:

- raggiungimento degli obiettivi e performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità;

- competenze professionali e manageriali
  - qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura
  - organizzazione e innovazione
  - collaborazione, comunicazione e integrazione
  - orientamento al cittadino e/o al cliente
  - valorizzazione e corretta valutazione dei propri collaboratori.

3) **Valutazione dei dipendenti:** articolata con riferimento a:

- rendimento: raggiungimento obiettivi programmati e contributo assicurato alla performance del settore/servizio;
- competenze: competenze e comportamenti tenuti dai dipendenti sia nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività sia ai fini del conseguimento dei risultati prefissati in ragione di:
  - impegno e affidabilità
  - orientamento al cittadino – cliente
  - cooperazione e integrazione
  - propensione al cambiamento e innovazione.

Il raggiungimento degli obiettivi collegati alla performance organizzativa e a quella individuale al 31/12/2022 nonché l'analisi delle attività, distinte fra i vari Servizi dell'Ente con le risorse di personale ed economico-finanziarie collegate e comprensive degli indicatori di performance in grado di misurare il grado di efficienza, efficacia e risultato per ciascun servizio dell'Ente, sono pubblicati sul sito istituzionale nella sezione *“Amministrazione trasparente - Performance”*.

**2.2. Monitoraggio: risultati parziali e scostamenti**

Per il Responsabile dei Servizi Finanziari, la percentuale complessiva di raggiungimento degli obiettivi dell'Ente è stata del 100,00 % come rappresentato nell'allegata scheda di valutazione.

### **3. RISULTATI RAGGIUNTI**

#### **3.1 Risultati realizzati relativamente ai Servizi e Responsabili**

A fine anno è stato effettuato il monitoraggio sull'attuazione degli obiettivi contenuti nel Piano che forma parte integrante e sostanziale della presente relazione e delle attività ordinarie dell'Ente.

Con deliberazione n.10 del 31/01/2023 la Giunta Comunale ha preso atto del Verbale di valutazione del titolare di Posizione Organizzativa per l'anno 2022 del Servizio Finanziario/Tributi, acclarato in data 30/01/2023, al n.0000196 del Protocollo Comunale.

Alla presente si allegano le schede di valutazione del personale dipendente non titolare di Posizione Organizzativa redatte dai Responsabili di Servizio.

#### **3.2 Considerazioni: risorse, efficienza ed economicità**

Dalla valutazione effettuata sulla performance organizzativa e quella individuale dell'Ente, prendendo come riferimento i principali valori del bilancio consolidato ed e i risultati conseguiti, è riscontrabile un miglioramento dell'attività amministrativa in termini di efficienza ed economicità. Nello specifico, è stato avviato già da meno di un anno un percorso volto ad una progressiva riduzione delle spese generali di funzionamento compresi gli oneri di personale e di aumento di efficienza dell'intera struttura, oltre all'implementazione dell'attività di riscossione al fine di ricostituire le somme a destinazione vincolata utilizzata in termini di cassa, garantendo il mantenimento degli equilibri.

Dal punto di vista dell'equilibrio economico, in estrema sintesi, l'andamento della gestione nell'anno 2022 vede risultati positivi. Quanto riportato nelle righe che precedono è verificabile dal Conto di Bilancio dell'anno 2022.

### **4. MISURE IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA**

Con delibera di Giunta n. 22 del 11/01/2022 è stato approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della corruzione e per la trasparenza (P T P C T) 2022-2024, pubblicato nel sito istituzionale dell'Ente, nella sezione Amministrazione Trasparente/Altri Contenuti/Prevenzione della Corruzione

L'amministrazione ha individuato il Segretario quale RPCT (Responsabile per la Prevenzione della corruzione e la Trasparenza) con decreto n. 2 del 18/01/2021.

Il Piano tende al rafforzamento ed al miglioramento del collegamento tra il sistema di programmazione, il sistema dei controlli, gli obblighi di trasparenza e il Piano dettagliato degli obiettivi, al fine di creare un sistema di amministrazione in grado di assicurare, con maggiore facilità, comportamenti interni finalizzati a prevenire attività illegittime ed illecite, senza in alcun modo pregiudicare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa. Le misure previste nel Piano costituiscono obiettivi individuali dei Responsabili di Area in P.O., responsabili delle misure stesse.

Il Segretario, in qualità di RPCT, sovrintende all'applicazione del Piano; di seguito si elencano alcune misure adottate.

#### **Anticorruzione:**

Adozione della Relazione del Responsabile della prevenzione della Corruzione relativa all'anno 2022 (pubblicata sul sito dell'Ente sulla base delle indicazioni fornite da ANAC), pubblicata nel sito dell'Ente, sezione Amministrazione Trasparente/Altri contenuti.

Amministrazione trasparente: viene effettuato un costante controllo dell'aggiornamento della sezione "Amministrazione trasparente". Il RPCT collabora, inoltre, con il Nucleo di Valutazione/OIV nella predisposizione delle attestazioni sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione richieste dall'ANAC.

Trasparenza: sono state adottate una serie di misure finalizzate all'adeguamento alle modifiche normative in materia di trasparenza, conseguenti alla profonda revisione del D.Lgs. n. 33/2013 portata dal D.Lgs. n. 97/2016.

## 5. CONCLUSIONI

### Tabella conclusiva documenti del ciclo di gestione della *performance*

Documento	Data di approvazione	Data di pubblicazione	Data ultimo aggiornamento	Link documento
Sistema di misurazione e valutazione della <i>performance</i>	04/02/2019	04/02/2019	04/02/2019	<a href="http://trasparenzacleto.asmenet.it/index.php?action=index&amp;p=409">http://trasparenzacleto.asmenet.it/index.php?action=index&amp;p=409</a>
Piano della <i>performance</i>	11/01/2022	11/01/2022	11/01/2022	<a href="http://trasparenzacleto.asmenet.it/index.php?action=index&amp;p=319">http://trasparenzacleto.asmenet.it/index.php?action=index&amp;p=319</a>
PTPCT	11/01/2022	11/01/2022	11/01/2022	<a href="http://trasparenzacleto.asmenet.it/index.php?action=index&amp;p=419">http://trasparenzacleto.asmenet.it/index.php?action=index&amp;p=419</a>
PIAO	27/10/2022	27/10/2022	27/10/2022	<a href="http://trasparenzacleto.asmenet.it/index.php?action=index&amp;p=302">http://trasparenzacleto.asmenet.it/index.php?action=index&amp;p=302</a>

Con la presente relazione si prende atto della performance organizzativa e individuale dell'Ente e del relativo sistema di valutazione. La presente Relazione sarà validata dal Nucleo di Valutazione.

La Relazione sarà inoltre pubblicata nella sezione Amministrazione trasparente/Performance/Relazione sulle performance ai sensi dell'art. 10, comma 8, del D.Lgs. n. 33/2013.

Cleto, li 8 febbraio 2023

**Il Segretario comunale**

*F.to Gianpaolo Santopaolo*



**Scheda di valutazione della performance individuale  
- Dipendenti**

DIPENDENTE VALUTATO	MONTUORO FRANCESCO	CATEGORIA	B5
SERVIZIO	AMMINISTRATIVO		
SOGGETTO VALUTATORE	DOTT. EUGENIO VAIRO		
PERIODO DI VALUTAZIONE	2022		

AREA	PARAMETRI	Descrizione	Peso teorico	Grado di conseguimento	Peso ponderato
OBIETTIVI	Obiettivi assegnati al settore/servizio	Grado di raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza, come risultante dalla valutazione del Dirigente o resp. Posizione organizzativa	40	100%	40
<b>TOTALE OBIETTIVI</b>			<b>40</b>	<b>VALUTAZIONE</b>	<b>40</b>
CONTRIBUTO INDIVIDUALE E COMPETENZE	Impegno ed affidabilità	Capacità dimostrate di saper lavorare in gruppo e di collaborare con persone inserite in altri settori/enti al fine della realizzazione dei progetti e/o della risoluzione di problemi	20	100%	20
	Orientamento al cittadino e/o al cliente interno	Capacità dimostrata di ascoltare e mettere in atto soluzioni che nel rispetto delle regole organizzative siano dirette alla soddisfazione del cittadino e dell'utente interno, nonché del raggiungimento della maggiore qualità del servizio	20	100%	20
	Cooperazione e intergrazione	Capacità di operare in gruppo di lavoro, di mantenere relazioni positive e di promuovere l'integrazione verso gli altri dipendenti e tra centri di responsabilità	10	100%	10
	Propensione al cambiamento ed Innovazione	Capacità di motivare i collaboratori, di svilupparne le competenze e le capacità. Capacità di governare il processo di valutazione, attraverso una chiara definizione degli obiettivi assegnati e delle attese, una motivata differenziazione della valutazione e il rispetto delle procedure e dei metodi di valutazione adottati	10	100%	10
<b>TOTALE CONTRIBUTO E COMPETENZE</b>			<b>60</b>	<b>VALUTAZIONE</b>	<b>60</b>
		Controllo soglia ai sensi dell'art. 55-quater, comma 1, lett. f-quinquies del D.Lgs. n. 165/2001	<i>Rendimento superiore alla soglia minima</i>		
				<b>VALUTAZIONE TOTALE</b>	<b>100</b>
Data colloquio finale: 07/02/2023					
EVENTUALI OSSERVAZIONI DEL VALUTATORE:					
EVENTUALI OSSERVAZIONI DEL VALUTATO:					

Luogo e Data \_\_\_\_\_

Firma valutatore: F.to Dott. Eugenio Vairo

Firma valutato: F.to Francesco Montuoro

**Scheda di valutazione della performance individuale**  
- Dipendenti

DIPENDENTE VALUTATO	MEDAGLIA FRANCO	CATEGORIA	B3
SERVIZIO	NECROCOPICO		
SOGGETTO VALUTATORE	ARCH. BEATRICE MENNITI		
PERIODO DI VALUTAZIONE	2022		

AREA	PARAMETRI	Descrizione	Peso teorico	Grado di conseguimento	Peso ponderato
OBIETTIVI	Obiettivi assegnati al settore/servizio	Grado di raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza, come risultante dalla valutazione del Dirigente o resp. Posizione organizzativa	40	100%	40
<b>TOTALE OBIETTIVI</b>			<b>40</b>	<b>VALUTAZIONE</b>	<b>40</b>
CONTRIBUTO INDIVIDUALE E COMPETENZE	Impegno ed affidabilità	Capacità dimostrate di saper lavorare in gruppo e di collaborare con persone inserite in altri settori/enti al fine della realizzazione dei progetti e/o della risoluzione di problemi	20	100%	20
	Orientamento al cittadino e/o al cliente interno	Capacità dimostrata di ascoltare e mettere in atto soluzioni che nel rispetto delle regole organizzative siano dirette alla soddisfazione del cittadino e dell'utente interno, nonché del raggiungimento della maggiore qualità del servizio	20	100%	20
	Cooperazione e intergrazione	Capacità di operare in gruppo di lavoro, di mantenere relazioni positive e di promuovere l'integrazione verso gli altri dipendenti e tra centri di responsabilità	10	100%	10
	Propensione al cambiamento ed Innovazione	Capacità di motivare i collaboratori, di svilupparne le competenze e le capacità. Capacità di governare il processo di valutazione, attraverso una chiara definizione degli obiettivi assegnati e delle attese, una motivata differenziazione della valutazione e il rispetto delle procedure e dei metodi di valutazione adottati	10	100%	10
<b>TOTALE CONTRIBUTO E COMPETENZE</b>			<b>60</b>	<b>VALUTAZIONE</b>	<b>60</b>
		Controllo soglia ai sensi dell'art. 55-quater, comma 1, lett. f-quinquies del D.Lgs. n. 165/2001	<b>Rendimento superiore alla soglia minima</b>		
				<b>VALUTAZIONE TOTALE</b>	<b>100</b>
Data colloquio finale: 07/02/2023					
EVENTUALI OSSERVAZIONI DEL VALUTATORE:					
EVENTUALI OSSERVAZIONI DEL VALUTATO:					

Luogo e Data \_\_\_\_\_

Firma valutatore: F.to Arch. Beatrice Menniti

Firma valutato: F.to Franco Medaglia

**Scheda di valutazione della performance individuale  
- Dipendenti**

DIPENDENTE VALUTATO	GUZZO GINO	CATEGORIA	B3
SERVIZIO	RIFIUTI		
SOGGETTO VALUTATORE	ARCH. BEATRICE MENNITI		
PERIODO DI VALUTAZIONE	2022		

AREA	PARAMETRI	Descrizione	Peso teorico	Grado di conseguimento	Peso ponderato
OBIETTIVI	Obiettivi assegnati al settore/servizio	Grado di raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza, come risultante dalla valutazione del Dirigente o resp. Posizione organizzativa	40	100%	40
<b>TOTALE OBIETTIVI</b>			<b>40</b>	<b>VALUTAZIONE</b>	<b>40</b>
CONTRIBUTO INDIVIDUALE E COMPETENZE	Impegno ed affidabilità	Capacità dimostrate di saper lavorare in gruppo e di collaborare con persone inserite in altri settori/enti al fine della realizzazione dei progetti e/o della risoluzione di problemi	20	100%	20
	Orientamento al cittadino e/o al cliente interno	Capacità dimostrata di ascoltare e mettere in atto soluzioni che nel rispetto delle regole organizzative siano dirette alla soddisfazione del cittadino e dell'utente interno, nonché del raggiungimento della maggiore qualità del servizio	20	100%	20
	Cooperazione e intergrazione	Capacità di operare in gruppo di lavoro, di mantenere relazioni positive e di promuovere l'integrazione verso gli altri dipendenti e tra centri di responsabilità	10	100%	10
	Propensione al cambiamento ed Innovazione	Capacità di motivare i collaboratori, di svilupparne le competenze e le capacità. Capacità di governare il processo di valutazione, attraverso una chiara definizione degli obiettivi assegnati e delle attese, una motivata differenziazione della valutazione e il rispetto delle procedure e dei metodi di valutazione adottati	10	100%	10
<b>TOTALE CONTRIBUTO E COMPETENZE</b>			<b>60</b>	<b>VALUTAZIONE</b>	<b>60</b>
		Controllo soglia ai sensi dell'art. 55-quater, comma 1, lett. f-quinquies del D.Lgs. n. 165/2001	<i>Rendimento superiore alla soglia minima</i>		
				<b>VALUTAZIONE TOTALE</b>	<b>100</b>
Data colloquio finale: 07/02/2023					
EVENTUALI OSSERVAZIONI DEL VALUTATORE:					
EVENTUALI OSSERVAZIONI DEL VALUTATO:					

Luogo e Data \_\_\_\_\_

Firma valutatore: F.to Arch. Beatrice Menniti

Firma valutato: F.to Gino Guzzo

**Scheda di valutazione della performance individuale  
- Dipendenti**

<b>DIPENDENTE VALUTATO</b>		<b>LORELLO GIACINTO</b>	<b>CATEGORIA</b>		<b>B3</b>
<b>SERVIZIO</b>		<b>IDRICO</b>			
<b>SOGGETTO VALUTATORE</b>		<b>ARCH. BEATRICE MENNITI</b>			
<b>PERIODO DI VALUTAZIONE</b>		<b>2022</b>			
<b>AREA</b>	<b>PARAMETRI</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Peso teorico</b>	<b>Grado di conseguimento</b>	<b>Peso ponderato</b>
<b>OBIETTIVI</b>	<b>Obiettivi assegnati al settore/servizio</b>	Grado di raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza, come risultante dalla valutazione del Dirigente o resp. Posizione organizzativa	<b>40</b>	100%	<b>40</b>
<b>TOTALE OBIETTIVI</b>			<b>40</b>	<b>VALUTAZIONE</b>	<b>40</b>
<b>CONTRIBUTO INDIVIDUALE E COMPETENZE</b>	<b>Impegno ed affidabilità</b>	Capacità dimostrate di saper lavorare in gruppo e di collaborare con persone inserite in altri settori/enti al fine della realizzazione dei progetti e/o della risoluzione di problemi	<b>20</b>	100%	<b>20</b>
	<b>Orientamento al cittadino e/o al cliente interno</b>	Capacità dimostrata di ascoltare e mettere in atto soluzioni che nel rispetto delle regole organizzative siano dirette alla soddisfazione del cittadino e dell'utente interno, nonché del raggiungimento della maggiore qualità del servizio	<b>20</b>	100%	<b>20</b>
	<b>Cooperazione e intergrazione</b>	Capacità di operare in gruppo di lavoro, di mantenere relazioni positive e di promuovere l'integrazione verso gli altri dipendenti e tra centri di responsabilità	<b>10</b>	100%	<b>10</b>
	<b>Propensione al cambiamento ed Innovazione</b>	Capacità di motivare i collaboratori, di svilupparne le competenze e le capacità. Capacità di governare il processo di valutazione, attraverso una chiara definizione degli obiettivi assegnati e delle attese, una motivata differenziazione della valutazione e il rispetto delle procedure e dei metodi di valutazione adottati	<b>10</b>	100%	<b>10</b>
<b>TOTALE CONTRIBUTO E COMPETENZE</b>			<b>60</b>	<b>VALUTAZIONE</b>	<b>60</b>
		<b>Controllo soglia ai sensi dell'art. 55-quater, comma 1, lett. f-quinquies del D.Lgs. n. 165/2001</b>	<b>Rendimento superiore alla soglia minima</b>		
				<b>VALUTAZIONE TOTALE</b>	<b>100</b>
<b>Data colloquio finale: 07/02/2023</b>					
<b>EVENTUALI OSSERVAZIONI DEL VALUTATORE:</b>					
<b>EVENTUALI OSSERVAZIONI DEL VALUTATO:</b>					
<b>Luogo e Data _____</b>		<b>Firma valutatore: F.to Arch. Beatrice Menniti</b>			
		<b>Firma valutato: F.to Giacinto Lorello</b>			

SCHEDA PERFORMANCE INDIVIDUALE - TITOLARE POSIZIONE ORGANIZZATIVA - ANNO 2022						
FUNZIONARIO VALUTATO		Dott. Salvatore PAONESSA		CATEGORIA		
AREA		Area Amministrativa		D		
SOGGETTO VALUTATORE		Nucleo di Valutazione - Dott. Massimiliano BELFIORE -				
PERIODO DI VALUTAZIONE		Esercizio 2022				
AREA	PARAMETRI	Descrizione	Peso teorico	GRADO DI CONSEGUIMENTO	Peso ponderato	
OBIETTIVI E PERFORMANCE	Performance dell'unità organizzativa di diretta responsabilità	Performance misurata sugli Indicatori di efficacia e di efficienza (desumibile dal PEG e dagli altri strumenti di programmazione) assegnati all'unità organizzativa.	10	100%	10	
	Specifici obiettivi assegnati	NUM. OB.				
		1	Diffusione informazioni istituzionali nei confronti della cittadinanza	5	100%	5
		2	Elaborazione Piano delle Performance 2021/2023	12	100%	12
		3	Attuazione POLA ed implementazione lavoro agile	8	100%	8
		4	redazione Piano finanziario TARI E S.I.I.	15	100%	15
5	Gestione Servizi Scolastici ed extrascolastici	10	100%	10		
TOTALE OBIETTIVI E PERFORMANCE			60	VALUTAZIONE	60	
AREA	PARAMETRI	Descrizione	Peso teorico	GRADO DI CONSEGUIMENTO	Peso ponderato	
COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI	Qualità del contributo assicurato alla Performance generale dell'Ente	Capacità di allineare i propri comportamenti alle necessità, alle priorità e agli obiettivi dell'ente	8	100%	8	
	Organizzazione e innovazione	Capacità dimostrate di: - partecipare alla costruzione degli obiettivi - tradurre gli obiettivi in piani di azione e di darne realizzazione - adattarsi ai cambiamenti intervenuti all'interno dell'amministrazione  Capacità dimostrata di stimolare l'innovazione a livello informatico, organizzativo e/o procedurale	8	100%	8	
	Collaborazione, comunicazione e integrazione	Capacità dimostrate di saper lavorare in gruppo e di collaborare con persone inserite in altri settori/enti al fine della realizzazione dei progetti e/o della risoluzione di problemi	8	100%	8	
	Orientamento al cittadino e/o al cliente interno	Capacità dimostrata di ascoltare e mettere in atto soluzioni che nel rispetto delle regole organizzative siano dirette alla soddisfazione del cittadino e dell'utente interno, nonché del raggiungimento della maggiore qualità del servizio	8	100%	8	
	Valorizzazione e corretta valutazione dei propri collaboratori	Capacità di motivare i collaboratori, di svilupparne le competenze e le capacità Capacità di governare il processo di valutazione, attraverso una chiara definizione degli obiettivi assegnati e delle attese, una motivata differenziazione della valutazione e il rispetto delle procedure e dei metodi di valutazione adottati	8	100%	8	
TOTALE COMPETENZE			40	VALUTAZIONE	40	
				VALUTAZIONE TOTALE	100	
EVENTUALI OSSERVAZIONI DEL VALUTATORE:						
Il 2022 ancorchè caratterizzato in parte dagli effetti negativi della Pandemia da COVID 19 sull'Economia, è stato, purtroppo, pervaso da un altro elemento di criticità, non solo dal punto di vista della catastrofe umanitaria tutt'ora in corso, ma anche sul piano dell'incremento dei costi dell'energia (Gas ed Elettricità) causato dal conflitto tra Russia ed Ucraina. Tuttavia, grazie al significativo impegno profuso dal Nuovo Responsabile del Servizio Finanziario, oggetto della presente valutazione, sono stati conseguiti risultati a dir poco "straordinari" in un lasso di tempo tutto sommato breve, avvalorati dalla documentazione allegata alla relazione sull'attività svolta nel corso del 2022, che palesemente lo certificano.						
EVENTUALI OSSERVAZIONI DEL VALUTATO:						