



**Valutazione finale
Anno 2021**

Dott. Vincenzo Di Leone

*Responsabile Settore 1 -
Amministrativo - finanziario*



Valutazione finale anno 2021

Scheda valutazione performance individuale – Responsabile settore 1 Dott. Vincenzo Di Leone						
Fattori Valutativi/Dimensioni/criteri	Declaratorie	Peso (%)	Misurazione	Valutazione	Punteggio ponderato	Note del valutatore
Performance organizzativa		40	100,00	100,00	40,00	Dato oggettivo desumibile dalla Relazione della performance 2021 in relazione al raggiungimento degli obiettivi.
Performance generale di ente		30	92,00	92,00	27,60	Dato oggettivo desumibile dalla Relazione della performance 2021 in relazione al raggiungimento degli obiettivi.
Comportamenti Organizzativi		20	7,20	16,44	16,44	
1-Assunzione di responsabilità/orientamento al risultato	Capacità ad assumersi responsabilità dirette in funzione delle esigenze dell'organizzazione, facendo propri gli obiettivi e i problemi connessi al processo lavorativo della propria unità e dell'ente nel suo complesso. Si intende inoltre la capacità di assicurare un elevato livello di attività e di indirizzare la propria attività professionale finalizzandola al conseguimento degli obiettivi assegnati.	2,23	0,80	1,78		In sede di colloquio, sono state fornite evidenze circa la difficoltà quotidiana nella gestione del settore, in relazione all'impegnativa oraria (12 ore settimanali, ridotte a 6 ore/settimana da ottobre) e alla dislocazione dei servizi in due diversi sedi. Le dichiarazioni in sede di colloquio depongono a favore di un'ottima valutazione.
2-Gestione e sviluppo dei collaboratori	Capacità di stimolare i componenti di un gruppo a lavorare insieme in modo efficiente ed efficace anche grazie all'adeguata trasmissione di direttive e alla capacità motivazionale e di risoluzione dei conflitti interpersonali.	2,23	0,80	1,78		Sono state fornite evidenze dichiarate di buoni rapporti con collaboratori, pari a n. 7, nonostante alcuni siano stati a diretto contatto con il responsabile ed altri in una sede differente. Tutti i dipendenti sono stati valutati dal responsabile, tenendo conto che alcuni non hanno partecipato direttamente agli obiettivi del settore. I comportamenti dichiarati in sede di colloquio sono adeguati alla declaratoria.
3-Pianificazione e organizzazione	Capacità di pianificare e programmare la propria attività individuando le urgenze e l'ordine di priorità. Si intende inoltre la capacità di predisporre e	2,22	0,80	1,78		Il responsabile non riferisce criticità particolari affrontate nell'anno 2021, se non le difficoltà quotidiane in relazione all'ordinario funzionamento del settore. Riferisce di aver

**Scheda valutazione performance individuale – Responsabile settore 1**
Dott. Vincenzo Di Leone

	coordinare in modo sistematico e funzionale il proprio lavoro (o quello dei collaboratori), per perseguire gli obiettivi prefissati con efficacia ed efficienza, nel rispetto dei tempi predefiniti.				presentato all'organo politico una previsione di bilancio molto dettagliata, con largo anticipo, in modo da informare e supportare le decisioni dell'amministrazione. Le dichiarazioni in sede di colloquio depongono a favore di una buona valutazione.
4-Utilizzo e aggiornamento delle conoscenze tecnico-professionali	Capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali.	2,22	0,80	1,78	Sono state fornite evidenze dichiarative sulla partecipazione ad attività formative nel corso del 2021. Riferisce di aver partecipato a webinar su bilancio e rendiconto 2021 e sulle certificazioni Covid-19. I comportamenti dichiarati in sede di colloquio sono adeguati alla declaratoria.
5-Adattabilità al contesto lavorativo	Capacità di inserirsi in contesti lavorativi differenti sia dal punto di vista dei contenuti (evitando tensioni) che del clima organizzativo interno (evitando conflitti).	2,22	0,80	1,78	Ha gestito il settore occupandosi di molti dipendenti su differenti sedi, con un'impegnativa oraria ridotta. Riferisce di aver adottato massima flessibilità, fornendo supporto anche fuori orario d'ufficio. Le dichiarazioni in sede di colloquio depongono per una adeguata capacità di gestione con riferimento a ciascun elemento valutativo.
6-Flessibilità	Capacità di svolgere funzioni e compiti differenziati attingendo alle proprie competenze e a quanto acquisito in sede formativa e di addestramento	2,22	0,80	1,78	Riferisce di aver adottato massima flessibilità, fornendo supporto anche fuori orario d'ufficio. Ciò depone a favore di buona valutazione dell'elemento valutativo.
7-Capacità di lavorare in gruppo	Capacità di portare a compimento i propri obiettivi intesi quale parte di un complesso più articolato di finalità gestite all'interno dell'Unità organizzativa di riferimento o in collaborazione tra più Unità organizzative	2,22	0,80	1,78	Riferisce di buoni rapporti con i colleghi dell'ufficio anagrafe e dell'ufficio tecnico, con cui ha collaborato nella realizzazione delle opere pubbliche. Le dichiarazioni in sede di colloquio depongono a favore di una buona capacità di gestione con riferimento all'elemento valutativo.
8-Insufficiente rendimento	Reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza, quando risulti da contestazioni formali del titolare del potere valutativo.	2,22	1,00	2,22	Non risultano evidenze di violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa e la violazione di obblighi normativi o regolamentari o provenienti da direttive.



Scheda valutazione performance individuale – Responsabile settore 1 Dott. Vincenzo Di Leone						
9- Prescrizioni normative	Violazione delle disposizioni che leggi o regolamenti statali o regionali espressamente dichiarano rilevanti ai fini della valutazione individuale; le disposizioni sono riferite ai soli responsabili di unità organizzativa di primo livello, salvo che sia diversamente specificato nelle disposizioni sopra richiamate; si applica alle norme che prevedono obblighi specifici rientranti nella competenza del valutato	2,22	0,60	1,33	Trasmette dichiarazione sostitutiva in data 26.07.2023 che viene valutata in termini dichiarativi stante l'assenza di strumenti certi di rilevanza.	
Capacità di differenziare la valutazione dei collaboratori		10			Il responsabile ha valutato n. 7 collaboratori, con uno scarto quadratico medio dei punteggi pari a 3,77. Nel range di valutazione previsto dal Regolamento (0-5-10), si assegna il punteggio 5 per una discreta differenziazione delle valutazioni.	5,00
VALUTAZIONE FINALE (Base 100)		100				88,60

8 novembre 2023

Il Sindaco



Valutazione finale

Anno 2021

Sig. Ciriaco De Lio

***Responsabile Settore 2 -
Demografico***



Valutazione finale anno 2021

Scheda valutazione performance individuale – Responsabile settore 2 Sig. Ciriaco De Lio						
Fattori Valutativi/Dimensioni/criteri	Declaratorie	Peso (%)	Misurazione	Valutazione	Punteggio ponderato	Note del valutatore
Performance organizzativa		40	100,00	100,00	40,00	Dato oggettivo desumibile dalla Relazione della performance 2021 in relazione al raggiungimento degli obiettivi.
Performance generale di ente		30	92,00	92,00	27,60	Dato oggettivo desumibile dalla Relazione della performance 2021 in relazione al raggiungimento degli obiettivi.
Comportamenti Organizzativi		20	7,80	17,33	17,33	
1-Assunzione di responsabilità/orientamento al risultato	Capacità ad assumersi responsabilità dirette in funzione delle esigenze dell'organizzazione, facendo propri gli obiettivi e i problemi connessi al processo lavorativo della propria unità e dell'ente nel suo complesso. Si intende inoltre la capacità di assicurare un elevato livello di attività e di indirizzare la propria attività professionale finalizzandola al conseguimento degli obiettivi assegnati.	2,23	1,00	2,23		In sede di colloquio, sono state fornite evidenze circa il particolare impegno profuso per il subentro in ANPR, che ha comportato il massimo sforzo del settore. Le dichiarazioni in sede di colloquio depongono a favore di un'ottima valutazione.
2-Gestione e sviluppo dei collaboratori	Capacità di stimolare i componenti di un gruppo a lavorare insieme in modo efficiente ed efficace anche grazie all'adeguata trasmissione di direttive e alla capacità motivazionale e di risoluzione dei conflitti interpersonali.	2,23	0,80	1,78		Sono state fornite evidenze dichiarate di buoni rapporti con i collaboratori, pari a n. 2, se pur la dipendente Amoroso sia stata assegnata al settore in corso d'anno e il Responsabile abbia segnalato la difficoltà di formarla adeguatamente al ruolo. I comportamenti dichiarati in sede di colloquio sono adeguati alla declaratoria.
3-Pianificazione e organizzazione	Capacità di pianificare e programmare la propria attività individuando le urgenze e l'ordine di priorità. Si intende inoltre la capacità di predisporre e coordinare in modo sistematico e funzionale il proprio lavoro (o quello dei collaboratori), per perseguire gli obiettivi prefissati con efficacia ed	2,22	1,00	2,22		In sede di colloquio, sono state fornite evidenze circa la difficoltà quotidiana nella gestione del settore, in particolare, nel corso del 2021, la maggiore criticità ha riguardato lo stato civile e la trascrizione di numerosi atti dall'estero, che ha richiesto molta organizzazione e flessibilità. Le dichiarazioni in sede di colloquio depongono a favore di un'ottima

Scheda valutazione performance individuale – Responsabile settore 2
Sig. Ciriaco De Lio

	efficienza, nel rispetto dei tempi predefiniti.				valutazione.
4-Utilizzo e aggiornamento delle conoscenze tecnico-professionali	Capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali.	2,22	0,80	1,78	Il Responsabile riferisce di non aver fatto formazione specifica nel corso del 2021 ma di aver proceduto, in virtù della lunga esperienza maturata, da autodidatta.
5-Adattabilità al contesto lavorativo	Capacità di inserirsi in contesti lavorativi differenti sia dal punto di vista dei contenuti (evitando tensioni) che del clima organizzativo interno (evitando conflitti).	2,22	0,80	1,78	Riferisce di aver dimostrato buona adattabilità ai cambiamenti di personale del settore, se pur risentendo dell'arrivo di una nuova dipendente non adeguatamente formata alle funzioni. Le dichiarazioni in sede di colloquio depongono per una adeguata capacità di gestione con riferimento a ciascun elemento valutativo.
6-Flessibilità	Capacità di svolgere funzioni e compiti differenziati attingendo alle proprie competenze e a quanto acquisito in sede formativa e di addestramento	2,22	0,80	1,78	Riferisce di aver adottato massima flessibilità, fornendo supporto anche fuori orario d'ufficio. Ciò depono a favore di buona valutazione della declaratoria.
7-Capacità di lavorare in gruppo	Capacità di portare a compimento i propri obiettivi intesi quale parte di un complesso più articolato di finalità gestite all'interno dell'Unità organizzativa di riferimento o in collaborazione tra più Unità organizzative	2,22	0,80	1,78	Riferisce di buoni rapporti con i colleghi responsabili degli altri settori e con l'amministrazione, massima collaborazione con il consigliere di riferimento. Le dichiarazioni in sede di colloquio depongono a favore di una buona capacità di gestione con riferimento all'elemento valutativo.
8-Insufficiente rendimento	Reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza, quando risulti da contestazioni formali del titolare del potere valutativo.	2,22	1,00	2,22	Non risultano evidenze di violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa e la violazione di obblighi normativi o regolamentari o provenienti da direttive.
9- Prescrizioni normative	Violazione delle disposizioni che leggi o regolamenti statali o regionali espressamente dichiarano rilevanti ai fini della valutazione individuale; le disposizioni sono riferite ai soli responsabili di unità organizzativa di primo livello, salvo che sia diversamente specificato nelle disposizioni sopra richiamate; si applica alle norme che prevedono obblighi specifici	2,22	0,80	1,78	Trasmette dichiarazione sostitutiva in data 18.07.2023 che viene valutata in termini dichiarativi stante l'assenza di strumenti certi di rilevazione.



Scheda valutazione performance individuale – Responsabile settore 2					
Sig. Ciriaco De Lio					
rientranti nella competenza del valutato					
Capacità di differenziare la valutazione dei collaboratori		10			N.A. Non applicabile in quanto i dipendenti sono pari a n. 2
VALUTAZIONE FINALE (Base 90)		90			84,93
VALUTAZIONE FINALE RICALCOLATA (Base 100)		100			94,37

8 novembre 2023

Il Sindaco



Valutazione finale

Anno 2021

Geom. Fernando Greco

*Responsabile Settore 3 -
Opere Pubbliche*



Valutazione finale anno 2021

Scheda valutazione performance individuale – Responsabile settore 3 Geom. Fernando Greco						
Fattori Valutativi/Dimensioni/criteri	Declaratorie	Peso (%)	Misurazione	Valutazione	Punteggio ponderato	Note del valutatore
Performance organizzativa		40	100,00	100,00	40,00	Dato oggettivo desumibile dalla Relazione della performance 2021 in relazione al raggiungimento degli obiettivi.
Performance generale di ente		30	92,00	92,00	27,60	Dato oggettivo desumibile dalla Relazione della performance 2021 in relazione al raggiungimento degli obiettivi.
Comportamenti Organizzativi		20	7,40	16,00	16,00	
1-Assunzione di responsabilità/orientamento al risultato	Capacità ad assumersi responsabilità dirette in funzione delle esigenze dell'organizzazione, facendo propri gli obiettivi e i problemi connessi al processo lavorativo della propria unità e dell'ente nel suo complesso. Si intende inoltre la capacità di assicurare un elevato livello di attività e di indirizzare la propria attività professionale finalizzandola al conseguimento degli obiettivi assegnati.	2,23	0,80	1,78		In sede di colloquio, sono state fornite evidenze circa la difficoltà di gestire il settore con personale sottodimensionato. Una delle maggiori difficoltà relativamente all'anno 2021 è stata affrontare i problemi legati alle eccezionali condizioni atmosferiche del periodo natalizio che hanno generato alluvioni e frane. Le dichiarazioni in sede di colloquio depongono a favore di una buona valutazione.
2-Gestione e sviluppo dei collaboratori	Capacità di stimolare i componenti di un gruppo a lavorare insieme in modo efficiente ed efficace anche grazie all'adeguata trasmissione di direttive e alla capacità motivazionale e di risoluzione dei conflitti interpersonali.	2,23	0,80	1,78		Sono state fornite evidenze dichiarate di buoni rapporti con i collaboratori, pari a n. 3. I comportamenti dichiarati in sede di colloquio sono adeguati alla declaratoria.
3-Pianificazione e organizzazione	Capacità di pianificare e programmare la propria attività individuando le urgenze e l'ordine di priorità. Si intende inoltre la capacità di predisporre e coordinare in modo sistematico e funzionale il proprio lavoro (o quello dei collaboratori), per perseguire gli obiettivi prefissati con efficacia ed efficienza, nel rispetto dei tempi predefiniti.	2,22	0,60	1,33		Le dichiarazioni fornite in sede di colloquio depongono a favore di una discreta valutazione.



Scheda valutazione performance individuale – Responsabile settore 3

Geom. Fernando Greco

4-Utilizzo e aggiornamento delle conoscenze tecnico-professionali	Capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali.	2,22	0,80	1,78	Il Responsabile riferisce di aver svolto attività formative sulla sicurezza e sull'uso delle piattaforme come stazione appaltante.
5-Adattabilità al contesto lavorativo	Capacità di inserirsi in contesti lavorativi differenti sia dal punto di vista dei contenuti (evitando tensioni) che del clima organizzativo interno (evitando conflitti).	2,22	0,80	1,78	Riferisce di aver dimostrato buona adattabilità al contesto lavorativo. Ottimi rapporti con i collaboratori e con l'amministrazione. Le dichiarazioni in sede di colloquio depongono per una adeguata capacità di gestione con riferimento a ciascun elemento valutativo.
6-Flessibilità	Capacità di svolgere funzioni e compiti differenziati attingendo alle proprie competenze e a quanto acquisito in sede formativa e di addestramento	2,22	0,80	1,78	Riferisce di aver adottato massima flessibilità, fornendo supporto anche fuori orario d'ufficio. Ciò depone a favore di una buona valutazione dell'elemento valutativo.
7-Capacità di lavorare in gruppo	Capacità di portare a compimento i propri obiettivi intesi quale parte di un complesso più articolato di finalità gestite all'interno dell'Unità organizzativa di riferimento o in collaborazione tra più Unità organizzative	2,22	0,80	1,78	Riferisce di essere stato responsabile RASA della stazione appaltante, di aver partecipato come componente alla commissione di concorso per la stabilizzazione degli LSU e come componente di decine di commissioni di gara, anche per altri enti. Le dichiarazioni in sede di colloquio depongono a favore di una buona capacità di gestione con riferimento all'elemento valutativo.
8-Insufficiente rendimento	Reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza, quando risulti da contestazioni formali del titolare del potere valutativo.	2,22	1,00	2,22	Non risultano evidenze di violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa e la violazione di obblighi normativi o regolamentari o provenienti da direttive.
9- Prescrizioni normative	Violazione delle disposizioni che leggi o regolamenti statali o regionali espressamente dichiarano rilevanti ai fini della valutazione individuale; le disposizioni sono riferite ai soli responsabili di unità organizzativa di primo livello, salvo che sia diversamente specificato nelle disposizioni sopra richiamate; si applica alle norme che prevedono obblighi specifici	2,22	0,80	1,78	Trasmette dichiarazione sostitutiva in data 09.08.2023 che viene valutata in termini dichiarativi stante l'assenza di strumenti certi di rilevazione.



Scheda valutazione performance individuale – Responsabile settore 3					
Geom. Fernando Greco					
rientranti nella competenza del valutato					
Capacità di differenziare la valutazione dei collaboratori		10			N.A.
VALUTAZIONE FINALE (Base 90)		90			83,60
VALUTAZIONE FINALE RICALCOLATA (Base 100)		100			92,89
Non applicabile in quanto i dipendenti sono pari a n. 2					

8 novembre 2023

Il Sindaco



Comune di Buonvicino
Nucleo di Valutazione

20 luglio 2023

Alla Segretaria comunale
Dr.ssa Rosa Santoro

Ai Responsabile di settore anno 2021:
Dott. Vincenzo di Leone
Geom. Fernando Greco
Sig. Ciriaco De Lio

e p.c.
Alla Sindaca
Dr.ssa Angela Barbiero

LL.SS.

Inviata a mezzo poste elettronica (non seguirà cartaceo)

Oggetto: Correzioni valutazioni dipendenti - anno 2021.

Si trasmettono le schede valutative dei dipendenti, valutati dai Responsabili in riferimento all'annualità 2021 con le correzioni apportate da codesto organismo, in virtù del Regolamento vigente nel 2021, approvato con deliberazione della giunta comunale n. 112/2018.

Il Nucleo precisa quanto segue:

- I punteggi sono stati corretti in funzione dell'applicazione corretta delle modalità esplicitate nel Regolamento vigente nel 2021;
- In riferimento al settore 1, i punteggi sono stati adeguati, tenendo conto delle specifiche fornite dal responsabile in sede di valutazione, in riferimento alla Qualità del contributo individuale alla performance dell'unità organizzativa. In particolare, il dott. Di Leone ha dichiarato che alcuni dipendenti non hanno svolto attività direttamente riconducibili agli obiettivi assegnati al settore, pertanto, possono essere valutati esclusivamente in riferimento ai comportamenti organizzativi.

Il Nucleo di valutazione, sottolinea, a tal proposito, che il Regolamento vigente nel 2021, all'art.11, a proposito della determinazione della valutazione del personale dipendente (categoria A-B-C) assegna i seguenti pesi:

- a) **Performance di settore** (dalla relazione sulla performance): peso pari a **30 punti**;
- b) **Qualità del contributo individuale alla performance dell'unità organizzativa**: peso pari a **10 punti**;



c) Comportamenti organizzativi: peso pari a 60 punti.

Ciò premesso, la valutazione dei dipendenti non direttamente coinvolti nel raggiungimento degli obiettivi di settore, deve tener conto della performance organizzativa di settore, così come rilevata nella Relazione sulla performance 2021, approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 56 del 04.07.2023; tuttavia, deve essere decurtata di 10 punti, ovvero del peso equivalente attribuito alla qualità del contributo individuale alla performance dell'unità organizzativa, fattore che non può essere valutato.

Perciò, si deve riparametrare il punteggio dapprima su una base pari a 90 punti, e successivamente, per equità, riportarlo su base 100.

Si riportano nelle singole schede, sia la correzione in base al sistema vigente che la riparametrazione in virtù delle suddette premesse, che i Responsabili dovranno firmare nuovamente per conferma e presa visione.

Per completezza, si riepilogano di seguito tutti i punteggi riparametrati del personale del settore 1:

Dipendente	Punteggio
Amoroso Loredana	90,43
Cauteruccio Emanuela	90,43
Cetraro Nadine	98,09
Magurno Natalina	98,00
Pietromica Elvira	98,09
Pucci Raffaella	90,43
Russo Anna	98,00

Si invitano i sig. responsabili a ritrasmettere le schede firmate e/o, nell'eventualità, comunicare eventuali variazioni/modifiche.

Nell'occasione, il Nucleo ricorda che non risulta ancora trasmessa l'autocertificazione compilata del dott. Di Leone e del geom. Greco, richiesta da questo organismo con la nota di convocazione dei colloqui il 17.07.2023.

Il Nucleo rimane in attesa di riceverne la trasmissione, unitamente alle schede firmate, per completare la valutazione individuale.



Comune di Buonvicino
Nucleo di Valutazione

L'occasione è gradita per rivolgere distinti saluti.

Dott.ssa Ylenia Daniele

Nucleo di valutazione monocratico



YLENIA DANIELE
20.07.2023 12:58:13
GMT+01:00

Si allegano: Schede valutative del personale corrette

Modello di scheda di valutazione dipendenti cat. A, B e C (da Regolamento)

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE anno 2021			
SETTORE 1	Amministrativo/Finanziario		
UFFICIO	Amministrativo/Finanziario		
COGNOME/NOME	Amoroso Loredana		
PROFILO			
RISULTATI (PUNTEGGIO MASSIMO 30)			
Obiettivo	Indicatore	Peso	Punteggio
1) Gestione tributi comunali	Trend (ultimo triennio) degli accertamenti emessi	200	200
2) Realizzazione progetto "Centro Multiservizi e Internet Point"	Percentuale di rendicontazione su contributo assegnato	200	200
3) Velocizzazione tempi pagamento	Tempo medio di emissione del mandato di pagamento (partendo dalla data dell'atto di liquidazione dell'ufficio). Comparazione con esercizio 2020.	100	100
Totale punteggio			500
% PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEL SETTORE			100%
RIPARAMETRAZIONE RIFERITA A MAX=30 PUNTI (uguale a "% performance organizzativa di settore"*30/100)			30 punti

COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI (PUNTEGGIO MASSIMO 70) punteggio massimo 60 punti

AMBITO GESTIONALE (p. max=35)			
Impegno e affidabilità	10		
Attenzione alla qualità per la soddisfazione dell'utenza	10		
Rispetto dei tempi	10		
A = Punteggio	30		
AMBITO RELAZIONALE (p. max=20)			
Capacità di coordinamento e integrazione	8		
Orientamento all'utenza interna ed esterna	9		
B = Punteggio	17		
AMBITO INNOVATIVO (p. max=15)			
Flessibilità e capacità di adattamento al cambiamento organizzativo	5		
Propositività e supporto all'innovazione	4		
Problem solving	4		
C = Punteggio	13		
TOTALE (A+B+C)	60	punteggio riparametrato 51,43	
TOTALE PUNTEGGIO (RISULTATI + COMPORAMENTI)		punteggio su base 90 --> 30+51,43 =81,43 su 90 punteggio su base 100 --> 90.43 su 100	

Si specifica che non si ritiene possibile valutare il contributo della dipendente specificatamente agli obiettivi assegnati al settore nel Piano delle Performance 2021 in quanto la stessa ha svolto attività non specificamente riconducibili a tali obiettivi, pertanto si è proceduto a dare la valutazione generale riferita ai "COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI".

Firma del dipendente

Responsabile dell'Area Amministrativa Finanziaria

F.to Dott. Vincenzo Di Leone

Modello di scheda di valutazione dipendenti cat. A, B e C (da Regolamento)

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE anno 2021			
SETTORE 3			
UFFICIO			
COGNOME/NOME	BENVENUTO GIUSEPPE CIRIACO		
PROFILO	MURATORE CAT. B		
<i>RISULTATI (PUNTEGGIO MASSIMO 30)</i>			
Obiettivo	Indicatore	Peso	Punteggio
1) Lavori pubblici inseriti nell'Elenco annuale 2021	a) Predisposizioni bandi/lettere per gare d'appalto; b) Gestione atti consequenziali e aggiudicazioni; c) Stipula contratti di pertinenza;	300	300
2) Aggiornamento Piani di sicurezza anche con normativa anti - covid	a) Piani di sicurezza in rapporto ai luoghi di lavoro b) Percentuale di visite mediche su personale in servizio c) Percentuale di formazione su personale in servizio	200	200
Totale punteggio			500
% PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEL SETTORE			100%
RIPARAMETRAZIONE RIFERITA A MAX=30 PUNTI (uguale a "% performance organizzativa di settore"*30/100)			30 PUNTI

COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI (PUNTEGGIO MASSIMO 70)

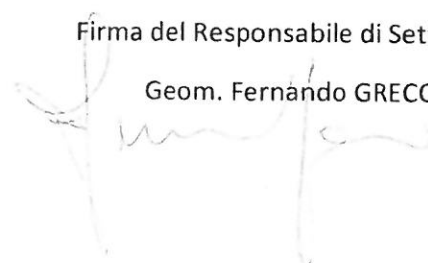
AMBITO GESTIONALE (p. max=35)	1	2	3	4	5
Impegno e affidabilità					X
Attenzione alla qualità per la soddisfazione dell'utenza					X
Rispetto dei tempi					X
<i>A = Punteggio</i>					
AMBITO RELAZIONALE (p. max=20)					X
Capacità di coordinamento e integrazione					X
Orientamento all'utenza interna ed esterna					X
<i>B = Punteggio</i>					
AMBITO INNOVATIVO (p. max=15)					
Flessibilità e capacità di adattamento al cambiamento organizzativo					X
Propositività e supporto all'innovazione					X
Problem solving					X
<i>C = Punteggio</i>					
TOTALE (A+B+C)					
TOTALE PUNTEGGIO (RISULTATI + COMPORAMENTI)	100				

Data di consegna

Firma del dipendente

Firma del Responsabile di Settore

Geom. Fernando GRECO



Modello di scheda di valutazione dipendenti cat. A, B e C (da Regolamento)

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE anno 2021			
SETTORE 1	Amministrativo/Finanziario		
UFFICIO	Amministrativo/Finanziario		
COGNOME/NOME	Cauteruccio Emanuela		
PROFILO			
RISULTATI (PUNTEGGIO MASSIMO 30)			
Obiettivo	Indicatore	Peso	Punteggio
1) Gestione tributi comunali	Trend (ultimo triennio) degli accertamenti emessi	200	200
2) Realizzazione progetto "Centro Multiservizi e Internet Point"	Percentuale di rendicontazione su contributo assegnato	200	200
3) Velocizzazione tempi pagamento	Tempo medio di emissione del mandato di pagamento (partendo dalla data dell'atto di liquidazione dell'ufficio). Comparazione con esercizio 2020.	100	100
Totale punteggio			500
% PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEL SETTORE			100%
RIPARAMETRAZIONE RIFERITA A MAX=30 PUNTI <i>(uguale a "% performance organizzativa di settore" * 30/100)</i>			30 punti

COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI (PUNTEGGIO MASSIMO 70) punteggio massimo 60 punti

AMBITO GESTIONALE (p. max=35)				
Impegno e affidabilità	10			
Attenzione alla qualità per la soddisfazione dell'utenza	10			
Rispetto dei tempi	10			
A = Punteggio	30			
AMBITO RELAZIONALE (p. max=20)				
Capacità di coordinamento e integrazione	8			
Orientamento all'utenza interna ed esterna	9			
B = Punteggio	17			
AMBITO INNOVATIVO (p. max=15)				
Flessibilità e capacità di adattamento al cambiamento organizzativo	5			
Propositività e supporto all'innovazione	4			
Problem solving	4			
C = Punteggio	13			
TOTALE (A+B+C)	60	punteggio riparametrato 51,43		
TOTALE PUNTEGGIO (RISULTATI + COMPORAMENTI)		punteggio su base 90 --> 30+51,43 =81,43 su 90 punteggio su base 100 --> 90,43 su 100		

Si specifica che non si ritiene possibile valutare il contributo della dipendente specificatamente agli obiettivi assegnati al settore nel Piano delle Performance 2021 in quanto la stessa ha svolto attività non specificatamente riconducibili a tali obiettivi, pertanto si è proceduto a dare la valutazione generale riferita ai "COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI".

Firma del dipendente

Responsabile dell'Area Amministrativa Finanziaria

F.to Dott. Vincenzo Di Leone

Modello di scheda di valutazione dipendenti cat. A, B e C (da Regolamento)

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE anno 2021			
SETTORE 1	Amministrativo/Finanziario		
UFFICIO	Amministrativo/Finanziario		
COGNOME/NOME	Cetraro Nadine		
PROFILO			
RISULTATI (PUNTEGGIO MASSIMO 30)			
Obiettivo	Indicatore	Peso	Punteggio
1) Gestione tributi comunali	Trend (ultimo triennio) degli accertamenti emessi	200	200
2) Realizzazione progetto "Centro Multiservizi e Internet Point"	Percentuale di rendicontazione su contributo assegnato	200	200
3) Velocizzazione tempi pagamento	Tempo medio di emissione del mandato di pagamento (partendo dalla data dell'atto di liquidazione dell'ufficio). Comparazione con esercizio 2020.	100	100
Totale punteggio			500
% PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEL SETTORE			100%
RIPARAMETRAZIONE RIFERITA A MAX=30 PUNTI (uguale a "% performance organizzativa di settore"*30/100)			30 punti

COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI (PUNTEGGIO MASSIMO 70) punteggio massimo 60 punti

AMBITO GESTIONALE (p. max=35)					
Impegno e affidabilità	11				
Attenzione alla qualità per la soddisfazione dell'utenza	11				
Rispetto dei tempi	11				
A = Punteggio	33				
AMBITO RELAZIONALE (p. max=20)					
Capacità di coordinamento e integrazione	10				
Orientamento all'utenza interna ed esterna	10				
B = Punteggio	20				
AMBITO INNOVATIVO (p. max=15)					
Flessibilità e capacità di adattamento al cambiamento organizzativo	5				
Propositività e supporto all'innovazione	5				
Problem solving	5				
C = Punteggio	15				
TOTALE (A+B+C)	68	punteggio riparametrato 58,28			
TOTALE PUNTEGGIO (RISULTATI + COMPORAMENTI)		punteggio su base 90 --> $30+58,28 = 88,28$ su 90 punteggio su base 100 --> 98,09 su 100			

Si specifica che non si ritiene possibile valutare il contributo della dipendente specificatamente agli obiettivi assegnati al settore nel Piano delle Performance 2021 in quanto la stessa ha svolto attività non specificatamente riconducibili a tali obiettivi, pertanto si è proceduto a dare la valutazione generale riferita ai "COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI".

Firma del dipendente

Responsabile dell'Area Amministrativa Finanziaria

F.to Dott. Vincenzo Di Leone

COMUNE DI BUONVICINO (prov. Di Cosenza)

Modello di scheda di valutazione dipendenti cat. A, B e C (da Regolamento)

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE anno 2021			
SETTORE 2			
UFFICIO	DEMOGRAFICO		
COGNOME/NOME	FORESTIERO ANTONIETTA		
PROFILO	COLLABORATORE - CAT. B - p.e. B1		
Obiettivo	Indicatore	Peso	Punteggio
1) Utilizzo nuovi applicativi per il funzionamento dei servizi demografici: anagrafe, stato civile, leva militare, elettorale, albi giudici popolari, albi elettorali	Utilizzo dei nuovi applicativi per tutte le attività d'ufficio	300	300
2) Subentro in ANPR	Subentro definitivo in ANPR	200	200
Totale punteggio			500
% PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEL SETTORE			100 %
RIPARAMETRAZIONE RIFERITA A MAX=30 PUNTI			30 punti
<i>(uguale a "% performance organizzativa di settore"*30/100)</i>			

COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI (PUNTEGGIO MASSIMO 70)

	1	2	3	4	5
AMBITO GESTIONALE (p. max=35)					
Impegno e affidabilità					X
Attenzione alla qualità per la soddisfazione dell'utenza					X
Rispetto dei tempi					X
<i>A = Punteggio</i>					
AMBITO RELAZIONALE (p. max=20)					
Capacità di coordinamento e integrazione					X
Orientamento all'utenza interna ed esterna					X
<i>B = Punteggio</i>					
AMBITO INNOVATIVO (p. max=15)					
Flessibilità e capacità di adattamento al cambiamento organizzativo					X
Propositività e supporto all'innovazione					X
Problem solving					x
TOTALE (A+B+C)	70				
TOTALE PUNTEGGIO (RISULTATI + COMPORAMENTI)	100				

Data di consegna - 24 luglio 2023

Firma del dipendente

Antonietta Forestiero



Firma del Responsabile di Settore

Ciriaco DE LIO

Ciriaco De Lio

Modello di scheda di valutazione dipendenti cat. A, B e C (da Regolamento)

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE anno 2021			
SETTORE 1	Amministrativo/Finanziario		
UFFICIO	Amministrativo/Finanziario		
COGNOME/NOME	Magurno Natalina		
PROFILO			
RISULTATI (PUNTEGGIO MASSIMO 30)			
Obiettivo	Indicatore	Peso	Punteggio
1) Gestione tributi comunali	Trend (ultimo triennio) degli accertamenti emessi	200	10 200
2) Realizzazione progetto "Centro Multiservizi e Internet Point"	Percentuale di rendicontazione su contributo assegnato	200	10 200
3) Velocizzazione tempi pagamento	Tempo medio di emissione del mandato di pagamento (partendo dalla data dell'atto di liquidazione dell'ufficio). Comparazione con esercizio 2020.	100	10 100
Totale punteggio			30 500
% PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEL SETTORE			6% 100
RIPARAMETRAZIONE RIFERITA A MAX=30 PUNTI			18%
<i>(uguale a "% performance organizzativa di settore" * 30/100)</i>			30 punti

COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI (PUNTEGGIO MASSIMO 70)

AMBITO GESTIONALE (p. max=35)	1	2	3	4	5
Impegno e affidabilità	3	5	5		
Attenzione alla qualità per la soddisfazione dell'utenza	3	3	4		
Rispetto dei tempi	3	3	4		
A = Punteggio	33				
AMBITO RELAZIONALE (p. max=20)					
Capacità di coordinamento e integrazione	3	3	4		
Orientamento all'utenza interna ed esterna	3	3	4		
B = Punteggio	20				
AMBITO INNOVATIVO (p. max=15)					
Flessibilità e capacità di adattamento al cambiamento organizzativo	1	2	2		
Propositività e supporto all'innovazione	1	2	2		
Problem solving	1	2	2		
C = Punteggio	15				
TOTALE (A+B+C)	68				
TOTALE PUNTEGGIO (RISULTATI + COMPORAMENTI)	98				

Firma del dipendente

Responsabile dell'Area Amministrativa Finanziaria
F.to Dott. Vincenzo Di Leone

Modello di scheda di valutazione dipendenti cat. A, B e C (da Regolamento)

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE anno 2021			
SETTORE 1	Amministrativo/Finanziario		
UFFICIO	Amministrativo/Finanziario		
COGNOME/NOME	Pietromica Elvira		
PROFILO			
RISULTATI (PUNTEGGIO MASSIMO 30)			
Obiettivo	Indicatore	Peso	Punteggio
1) Gestione tributi comunali	Trend (ultimo triennio) degli accertamenti emessi	200	200
2) Realizzazione progetto "Centro Multiservizi e Internet Point"	Percentuale di rendicontazione su contributo assegnato	200	200
3) Velocizzazione tempi pagamento	Tempo medio di emissione del mandato di pagamento (partendo dalla data dell'atto di liquidazione dell'ufficio). Comparazione con esercizio 2020.	100	100
Totale punteggio			500
% PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEL SETTORE			100%
RIPARAMETRAZIONE RIFERITA A MAX=30 PUNTI (uguale a "% performance organizzativa di settore" * 30/100)			30 punti

COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI (PUNTEGGIO MASSIMO 70) punteggio massimo 60 punti

AMBITO GESTIONALE (p. max=35)			
Impegno e affidabilità	12		
Attenzione alla qualità per la soddisfazione dell'utenza	10		
Rispetto dei tempi	11		
A = Punteggio	33		
AMBITO RELAZIONALE (p. max=20)			
Capacità di coordinamento e integrazione	10		
Orientamento all'utenza interna ed esterna	10		
B = Punteggio	20		
AMBITO INNOVATIVO (p. max=15)			
Flessibilità e capacità di adattamento al cambiamento organizzativo	5		
Propositività e supporto all'innovazione	5		
Problem solving	5		
C = Punteggio	15		
TOTALE (A+B+C)	68	punteggio riparametrato 58,28	
TOTALE PUNTEGGIO (RISULTATI + COMPORAMENTI)		punteggio su base 90 --> 30+58,28 = 88,28 su 90 punteggio su base 100 --> 98,09 su 100	

Si specifica che non si ritiene possibile valutare il contributo della dipendente specificatamente agli obiettivi assegnati al settore nel Piano delle Performance 2021 in quanto la stessa ha svolto attività non specificamente riconducibili a tali obiettivi, pertanto si è proceduto a dare la valutazione generale riferita ai "COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI".

Firma del dipendente

Responsabile dell'Area Amministrativa Finanziaria

F.to Dott. Vincenzo Di Leone

Modello di scheda di valutazione dipendenti cat. A, B e C (da Regolamento)

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE anno 2021			
SETTORE 1	Amministrativo/Finanziario		
UFFICIO	Amministrativo/Finanziario		
COGNOME/NOME	Pucci Raffaella		
PROFILO			
RISULTATI (PUNTEGGIO MASSIMO 30)			
Obiettivo	Indicatore	Peso	Punteggio
1) Gestione tributi comunali	Trend (ultimo triennio) degli accertamenti emessi	200	200
2) Realizzazione progetto "Centro Multiservizi e Internet Point"	Percentuale di rendicontazione su contributo assegnato	200	200
3) Velocizzazione tempi pagamento	Tempo medio di emissione del mandato di pagamento (partendo dalla data dell'atto di liquidazione dell'ufficio). Comparazione con esercizio 2020.	100	100
Totale punteggio			500
% PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEL SETTORE			100%
RIPARAMETRAZIONE RIFERITA A MAX=30 PUNTI (uguale a "% performance organizzativa di settore"*30/100)			30 punti

COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI (PUNTEGGIO MASSIMO 70) punteggio massimo 60 punti					
AMBITO GESTIONALE (p. max=35)					
Impegno e affidabilità	10				
Attenzione alla qualità per la soddisfazione dell'utenza	10				
Rispetto dei tempi	10				
A = Punteggio	30				
AMBITO RELAZIONALE (p. max=20)					
Capacità di coordinamento e integrazione	8				
Orientamento all'utenza interna ed esterna	9				
B = Punteggio	17				
AMBITO INNOVATIVO (p. max=15)					
Flessibilità e capacità di adattamento al cambiamento organizzativo	5				
Propositività e supporto all'innovazione	4				
Problem solving	4				
C = Punteggio	13				
TOTALE (A+B+C)	60	punteggio riparametrato 51,43			
TOTALE PUNTEGGIO (RISULTATI + COMPORAMENTI)		punteggio su base 90 --> 30+51,43 = 81,43 su 90 punteggio su base 100 --> 90,43 su 100			

Si specifica che non si ritiene possibile valutare il contributo della dipendente specificatamente agli obiettivi assegnati al settore nel Piano delle Performance 2021 in quanto la stessa ha svolto attività non specificatamente riconducibili a tali obiettivi, pertanto si è proceduto a dare la valutazione generale riferita ai "COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI".

Firma del dipendente

Responsabile dell'Area Amministrativa Finanziaria

F.to Dott. Vincenzo Di Leone

Modello di scheda di valutazione dipendenti cat. A, B e C (da Regolamento)

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE anno 2021			
SETTORE 3			
UFFICIO			
COGNOME/NOME	PRESTA SALVATORE		
PROFILO	OPERAIO CAT. A		
RISULTATI (PUNTEGGIO MASSIMO 30)			
Obiettivo	Indicatore	Peso	Punteggio
1) Lavori pubblici inseriti nell'Elenco annuale 2021	a) Predisposizioni bandi/lettere per gare d'appalto; b) Gestione atti consequenziali e aggiudicazioni; c) Stipula contratti di pertinenza;	300	300
2) Aggiornamento Piani di sicurezza anche con normativa anti - covid	a) Piani di sicurezza in rapporto ai luoghi di lavoro b) Percentuale di visite mediche su personale in servizio c) Percentuale di formazione su personale in servizio	200	200
Totale punteggio			500
% PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEL SETTORE			100%
RIPARAMETRAZIONE RIFERITA A MAX=30 PUNTI (uguale a "% performance organizzativa di settore"*30/100)			30 PUNTI

COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI (PUNTEGGIO MASSIMO 70)

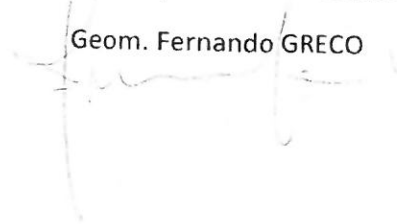
AMBITO GESTIONALE (p. max=35)	1	2	3	4	5
Impegno e affidabilità					X
Attenzione alla qualità per la soddisfazione dell'utenza					X
Rispetto dei tempi					X
<i>A = Punteggio</i>					
AMBITO RELAZIONALE (p. max=20)					X
Capacità di coordinamento e integrazione					X
Orientamento all'utenza interna ed esterna					X
<i>B = Punteggio</i>					
AMBITO INNOVATIVO (p. max=15)					X
Flessibilità e capacità di adattamento al cambiamento organizzativo					X
Propositività e supporto all'innovazione					X
Problem solving					X
<i>C = Punteggio</i>					
TOTALE (A+B+C)					
TOTALE PUNTEGGIO (RISULTATI + COMPORAMENTI)	100				

Data di consegna

Firma del dipendente

Firma del Responsabile di Settore

Geom. Fernando GRECO



Modello di scheda di valutazione dipendenti cat. A, B e C (da Regolamento)

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE anno 2021			
SETTORE 1	Amministrativo/Finanziario		
UFFICIO	Amministrativo/Finanziario		
COGNOME/NOME	Russo Anna		
PROFILO			
RISULTATI (PUNTEGGIO MASSIMO 30)			
Obiettivo	Indicatore	Peso	Punteggio
1) Gestione tributi comunali	Trend (ultimo triennio) degli accertamenti emessi	200	10 200
2) Realizzazione progetto "Centro Multiservizi e Internet Point"	Percentuale di rendicontazione su contributo assegnato	200	10 200
3) Velocizzazione tempi pagamento	Tempo medio di emissione del mandato di pagamento (partendo dalla data dell'atto di liquidazione dell'ufficio). Comparazione con esercizio 2020.	100	10 100
Totale punteggio			30 500
% PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEL SETTORE			6% 100%
RIPARAMETRAZIONE RIFERITA A MAX=30 PUNTI			18% 30 punti
<i>(uguale a "% performance organizzativa di settore" * 30/100)</i>			

COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI (PUNTEGGIO MASSIMO 70)					
AMBITO GESTIONALE (p. max=35)	1	2	3	4	5
Impegno e affidabilità	4	4	4		
Attenzione alla qualità per la soddisfazione dell'utenza	4	3	4		
Rispetto dei tempi	3	3	4		
A = Punteggio	33				
AMBITO RELAZIONALE (p. max=20)					
Capacità di coordinamento e integrazione	3	3	4		
Orientamento all'utenza interna ed esterna	3	3	4		
B = Punteggio	20				
AMBITO INNOVATIVO (p. max=15)					
Flessibilità e capacità di adattamento al cambiamento organizzativo	1	2	2		
Propositività e supporto all'innovazione	1	2	2		
Problem solving	1	2	2		
C = Punteggio	15				
TOTALE (A+B+C)	68				
TOTALE PUNTEGGIO (RISULTATI + COMPORAMENTI)	98				

Firma del dipendente

Il Responsabile dell'Area Amministrativa Finanziaria
F.to Dott. Vincenzo Di Leone