



**COMUNE DI  
SAVIORE DELL'ADAMELLO**  
**PROVINCIA DI BRESCIA**

COPIA

CODICE ENTE 16017

DELIBERAZIONE N° 33 del 19/05/2025

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: ESAME E APPROVAZIONE RELAZIONE DELLA PERFORMANCE - ANNO 2024.

L'anno duemilaventacinque, addì diciannove del mese di Maggio alle ore 18:00, presso la sede comunale di Via San Marco 19, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente normativa, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

Intervengono i Signori:

Cognome e Nome	Qualifica	Presenza
MORGANI SERENA	Sindaco	SI
BOLDINI MATTEO	Vice Sindaco e Assessore	SI
TOSA MARIO	Assessore	NO

PRESENTI: 2 ASSENTI: 1

Assiste l'adunanza l'infrascritto il Segretario Comunale Dott. Alberto Bernardi il quale provvede alla redazione del presente verbale.  
Essendo legale il numero degli intervenuti la dott.ssa Morgani Serena, nella sua qualità di Sindaco, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

OGGETTO: ESAME E APPROVAZIONE RELAZIONE DELLA PERFORMANCE - ANNO 2024.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- l'art. 10, comma 1, lett. b) del D.lgs. 27.10.2009, n. 150 e s.m.i. prevede che ogni Ente adotti annualmente un documento denominato "**Relazione sulla Performance**" che evidensi, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati;
- la stessa Relazione sulla Performance rappresenta lo strumento con il quale l'Amministrazione evidenzia i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti;
- ai sensi dell'art. 14 comma 3 lettera c) del Decreto summenzionato, la Relazione è validata dal Nucleo di Valutazione dell'Ente e che tale validazione, ai sensi dell'art. 14 comma 6 del decreto, è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali adottati dall'Ente che, nello specifico, ad oggi sono costituiti dalle retribuzioni di risultato degli incaricati di elevate qualificazione, nonché dall'incentivo alla produttività riconosciuto al personale;

Richiamati:

- il regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 1 del 25/01/2024 e ss.mm.ii;
- il sistema di misurazione e valutazione delle performance approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 46 del 31/05/2022;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 40 in data 30/12/2023, esecutiva ai sensi di legge, è stata approvata la Nota di aggiornamento del Documento Unico di Programmazione (DUP) di cui all'art.170, comma 1 D.lgs 267/00 periodo 2024/2026;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 41 in data 30/12/2023, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Bilancio di Previsione per l'esercizio finanziario 2024/2026 e i relativi allegati art 151 del D.Lgs 267/00 e art 10 D.lgs 118/2011 e (successive modificazioni);
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 113 del 30/12/2023, di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2024/2026;
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 18 del 27/03/2024, di approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026, ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021,

- all'interno del quale è confluito, tra gli altri, il Piano delle Performance;
- la sezione 2.2 del suddetto piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) in cui sono indicati gli obiettivi di performance per l'anno 2024 assegnati ai responsabili di servizio e ai dipendenti dell'ente;

Dato atto che i succitati documenti costituenti il "Piano della Performance", risultano pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente";

Considerato che:

- il concetto di performance rappresenta il passaggio fondamentale dalla logica dei mezzi a quella del risultato;
- la performance si valuta per migliorare la qualità dei servizi e la competenza dei dipendenti;
- il ciclo di gestione della performance raccoglie in un unico quadro le funzioni di pianificazione, monitoraggio, misurazione e valutazione, conseguenze della valutazione e rendicontazione;

Precisato che l'attribuzione degli obiettivi è stata effettuata sulla base degli indirizzi strategici delineati, garantendo il mantenimento di livelli adeguati di servizio;

Viste le sintetiche relazioni finali fornite dai Titolari di posizione organizzativa in merito allo stato di attuazione dei programmi ed obiettivi per l'esercizio 2023;

Visto il decreto n.10 del 16/05/2024, con il quale è stato nominato il nucleo di valutazione monocratico;

Vista la relazione della performance allegata alla presente redatta e validata dal Segretario Comunale responsabile dell'area personale e nucleo di valutazione monocratico sulla base delle valutazioni dei singoli responsabili e degli organi valutatori competenti per l'annualità di riferimento dalle quali si desume un buon livello di raggiungimento degli obiettivi programmati per l'anno 2024;

Richiamato il D.lgs n. 150/2009 e s.m.i;

Acquisiti i pareri favorevoli di cui all'art. 49, 2° comma, del D.lgs. 267/2000;

Richiamata la propria competenza ex art. 48 del TUEL, D.lgs. n. 267/2000;

Ad unanimità di voti favorevoli, resi nelle forme di legge

**D E L I B E R A**

- Di richiamare le premesse quale parte integrante del presente dispositivo, anche ai fini del soddisfacimento dell'onere motivazionale ex art. 3 della L. 241/1990 e s.m.i;
- Di approvare la relazione sulla performance, redatta dal segretario comunale, sulla base delle rendicontazioni degli obiettivi dei responsabili dei settori e che si allega alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;
- Di dare atto che la stessa è da intendersi validata con la sottoscrizione del Nucleo di Valutazione ai fini dell'emissione del formale provvedimento di validazione della Relazione stessa, ex art. 10, comma 1, lett. b) D.lgs 150/2009;
- Di disporre, ai sensi dell'art. 10, comma 8, lett. b) del D.lgs. n. 33/2013 e s.m.i, la pubblicazione sul sito web istituzionale nella sezione di "Amministrazione Trasparente" Performance/Relazione sulla performance;
- Di puntualizzare, ai sensi dell'art. 3 della Legge n. 241/1990, come modificata dalla Legge n. 15/2005 che, in ossequio alle norme di cui al D.Lgs. n. 104/2010 sul processo amministrativo, qualunque soggetto ritenga il presente atto illegittimo e venga dallo stesso leso può proporre ricorso innanzi al Tribunale Amministrativo Regionale della Lombardia - sezione staccata di Brescia nel termine di decadenza di 60 giorni, nonché, in alternativa, ricorso straordinario al Capo dello Stato ai sensi dell'art. 9 del D.P.R. n. 1199/1971, entro 120 giorni, decorrenti dall'ultimo giorno di pubblicazione all'albo pretorio *on-line*.

Successivamente, tenuto conto dell'urgenza di procedere con i successivi provvedimenti consequenziali al fine di rispettare il cronoprogramma del pagamento dei premi;

**LA GIUNTA COMUNALE**

Con voti favorevoli unanimi espressi nelle forme di legge

**DELIBERA**

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 comma 4, del D. Lgs. 18.8.2000, n. 267 "Testo Unico delle leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali".

Letto, confermato e sottoscritto

Il Sindaco  
F.to Morgani Serena

Il Segretario Comunale  
F.to Dott. Alberto Bernardi

---

COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSIGLIARI  
(Art.125 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267)

Si da atto che del presente verbale viene data comunicazione oggi 20/05/2025 giorno di pubblicazione ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Il Segretario Comunale  
F.to Dott. Alberto Bernardi

---

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che copia della presente deliberazione è stata pubblicata, in data odierna, per rimanervi 15 giorni consecutivi nel sito web istituzionale di questo Comune accessibile al pubblico (Art. 32, c. 1, della legge 18.06.2009, n. 69). N. 179/2025

Lì, 20/05/2025

Il Segretario Comunale  
F.to Dott. Alberto Bernardi

---

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

Si certifica che la suestesa deliberazione:

- è stata dichiarata immediatamente eseguibile (articolo 134, comma 4, D.Lgs.267/2000)
- diverrà esecutiva il 14/06/2025 decorsi 10 giorni dall'ultimo di pubblicazione (articolo 134, comma 3, del D.Lgs. 267/2000).

Lì, 20/05/2025

Il Segretario Comunale  
F.to Dott. Alberto Bernardi

---

Copia conforme all'originale, in carta libera per uso amministrativo.

Saviore dell'Adamello, 20/05/2025

Pietro Boldini



## **RELAZIONE SUL RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI PERFORMANCE RELATIVI ALL'ANNO**

**2024**

(Rif.to d.lgs. 150/2009, art. 10)

### **PREMESSE**

Il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, modificato dal D. Lgs. n. 74/2017, nel delinare la disciplina del ciclo della performance ha previsto all'art. 10 la redazione, da parte delle Amministrazioni pubbliche, di una Relazione annuale sulla performance che evidenzia consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse stanziate. Per gli enti locali la Relazione sulla performance può essere unificata al rendiconto della gestione. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- definizione ed assegnazione degli obiettivi; - collegamento tra obiettivi e risorse; - monitoraggio in corso di esercizio;
- misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale; - utilizzo dei sistemi premianti;
- rendicontazione dei risultati ottenuti a consuntivo agli organi di indirizzo politico- amministrativo, nonché ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 18 del 27/03/2023 è stato approvato il Piano Integrativo di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026, la cui sottosezione 2.2 è relativa alla Performance. Al fine di inquadrare l'attività di rendicontazione è necessario tener conto dei seguenti atti:

- Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 16 del 2.03.2021 e s.m.i. (ultima modifica con deliberazione di Giunta Comunale n. 1 del 25.01.2024);
- Sistema di misurazione e valutazione della performance, aggiornato con deliberazione della Giunta Comunale n. 46 del 31.05.2022;
- Sottosezione 2.2 A "Performance" del PIAO 2024-2026, contenente gli obiettivi individuati per i settori;
- Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) per il triennio 2023-2025, definitivamente sottoscritto il 21.12.2023 su autorizzazione espressa dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 79 del 19.12.2024;

A consuntivo dell'attività svolta, con la presente Relazione sulla performance si evidenziano i risultati raggiunti e si può dare corso alle valutazioni della performance organizzativa ed individuale. La Relazione è validata dal Nucleo di Valutazione quale condizione per l'accesso agli strumenti premiali per il personale, con riferimento all'art. 14 comma 4 lettera c) e comma 6 del D. Lgs. 150/2009. Al pari del Piano Performance, la Relazione è approvata dall'organo esecutivo.

Il Nucleo di Valutazione, ricostituito in forma monocratica con decreto sindacale n. 10 del 16.05.2025, composto dal Segretario Comunale, ha esaminato a consuntivo, con riferimento all'annualità 2024, i risultati organizzativi e individuali raggiunti dai soggetti che compongono la struttura amministrativa del Comune di Saviore dell'Adamello rispetto agli obiettivi programmati ed alle risorse stanziate, con rilevazione degli eventuali scostamenti ai fini di analizzare la performance organizzativa e provvedere all'attribuzione dei premi e dell'indennità di risultato.

L'organigramma del Comune di Saviore al 31/12/2024 è così rappresentato:

**TOTALE: N. 8 unità**

*di cui:*

- n. 8 a tempo indeterminato
- n. 0 a tempo determinato
- n. 7 a tempo pieno
- n. 1 a tempo parziale

Suddivisione del personale nelle aree/categorie di inquadramento:

Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione – ex cat. D

n. 2 unità così articolate:

- n. 1 unità con profilo di Istruttore Direttivo servizio finanziario e tributi – cat. D2
- n. 1 unità con profilo di Istruttore Direttivo – cat. D2;

#### Area degli istruttori – ex cat. C

n. 3 unità così articolate:

- n. 1 unità con profilo di Istruttore amministrativo area tecnica – C6
- n. 1 unità con profilo di Istruttore amministrativo demografico, segreteria e commercio – C5
- n. 1 unità con profilo di Istruttore amministrativo area contabile e tecnica – C1 p.t. 83,33%

#### Area degli operatori esperti – cat. B

n. 3 unità così articolate:

- n. 2 unità con profilo di Operatore esperto area tecnica manutentiva – B3
- n. 1 unità con profilo di Operatore esperto area amministrativa protocollo – B2.

Si dà atto che, l'agente di Polizia locale inquadrato nell'area degli istruttori – cat. C6 risulta, alla data del 31/12/2024, in capo all'Unione dei comuni della Valsavioire.

#### **CRITICITA' ED OPPORTUNITA'**

In generale si riscontra un'ottima percentuale di realizzazione degli obiettivi fissati nella sezione 2.2 del PIAO superiore al 90% per l'annualità 2024, tenendo conto della dotazione organica sopra descritta dalla quale emergono le esigue risorse umane a disposizione dell'amministrazione rispetto al territorio e ai servizi da erogare ai cittadini. Si evidenzia inoltre la buona capacità degli uffici, a seguito dei mutamenti organizzativi attuati in particolare presso l'ufficio tecnico, a livello di performance organizzativa di mettere a terre i progetti e i fondi trasferiti da altre amministrazioni. Inoltre nonostante le carenze di personale sopra esposte anche nell'annualità in analisi si riscontra l'impegno nella rendicontazione di fondi PNRR, regionali e statali al fine di garantire le entrate a questi sottese. Opportunità per l'amministrazione è lo sviluppo tecnologico impresso dalle ultime misure PNRR in tema di PA digitale che permettono la digitalizzazione del servizio di stato civile, inoltre si proseguirà con la digitalizzazione completa di alcuni processi ancora oggi solo in parte automatizzati.

#### **OBIETTIVI RAGGIUNTI E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

Precisato che:

- gli importi definiti con le deliberazioni di Giunta Comunale indicate in premessa sono compatibili con il C.C.N.L. di riferimento e con gli stanziamenti di bilancio.
- la verifica dei risultati raggiunti dagli incaricati di elevata qualificazione è stata effettuata autonomamente dal Nucleo di Valutazione, sulla base delle schede di valutazione predisposte e redatte dai precedenti segretari comunali (dott.ssa Ballarini Silvia Luisa e dott. Paolo Scelli) ai quali è stato chiesto supporto in ordine al periodo di loro presenza nell'ente e rispetto al quale lo scrivente non può riscontrare elementi di valutazione soggettivi in quanto la presa in servizio è successiva alla conclusione dell'esercizio di riferimento;
- la verifica dei risultati individuali e della performance organizzativa è stata svolta per tutto il 2024 sui dipendenti come individuati nell'organigramma in premessa, anch'essa alle condizioni dell'indennità di risultato e quindi sulla base delle valutazioni date dai precedenti Segretari Comunali che si sono alteranti nell'anno di riferimento oggetto di valutazione;

Il segretario comunale e nucleo di valutazione monocratico visto quanto in premessa illustrato, viste le valutazioni espresse dagli organi competenti per l'annualità 2024 agli atti del Comune e viste le valutazioni dei responsabili dei servizi illustra quanto segue:

- l'ente nel 2024 era dotato di n. 3 incaricati di elevata qualificazione come si evince dai Decreti Sindacali n. 6,7 e 8 del 20.06.2024 con i quali sono stati nominati i Responsabili di Servizio e conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione come di seguito indicati:

SERVIZIO	PESATURA	VALORE CORRISPONDENTE IND.POSIZIONE
----------	----------	-------------------------------------

AREA TECNICA (dal 1.06.2024)	103	Astratti € 9.500,00 effettivi per il 2024 € 5.541,66
AREA AMMINISTRAZIONE GENERALE	79	€ 5.000,00
AREA ECONOMICO FINANZIARIA	100	€ 10.000,00
TOTALE		€ 20.514,66

la valutazione media per gli incaricati di EQ è stata pari a 95/100;

- il livello di raggiungimento della performance organizzata si attesta al 90%
- la performance individuale ha raggiunto un livello pari 90%
- si evidenzia un ottimo livello di raggiungimento degli obiettivi fissati nella sezione 2.2 del PIAO 2024/2026, considerati anche i parametri di valutazione individuali si evince la propensione delle risorse umane ad operare con efficienza in un'ottica di condivisione e crescita della struttura;
- per quanto riguarda lo svolgimento di progetti straordinari individuati all'articolo 4 del CCDI parte economica 2024 si richiama la relazione del responsabile del servizio tecnico protocollo n. 2583 del 15.05.2025 allegata in cui vengono descritte le modalità di svolgimento dei progetti e i soggetti interessati attestando l'effettivo svolgimento delle mansioni straordinarie attribuite ai dipendenti coinvolti. Infine per il progetto di supporto straordinario al responsabile dell'area amministrativa si attesta che il personale coinvolto ha svolto regolarmente tale mansione nell'annualità 2024 coadiuvando il responsabile nell'esercizio di compiti ampi e differenziati dettati dalla ridotta disponibilità di personale inversamente proporzionale agli adempimenti e alle necessità dell'ente;

Preso atto:

- delle schede di valutazione dell'attività svolta nell'anno 2024 dai titolari di incarico di Elevata Qualificazione del servizio Tecnico, Economico Finanziario e amministrativo, acclarate al protocollo comunale a firma e valutazione degli organi di valutazioni competenti pro-tempore;
- delle schede di valutazione del personale non titolare di incarico EQ con valutazioni effettuate dal Segretario Comunale pro tempore in carica per l'anno 2024 depositate al protocollo;
- delle disposizioni dell'art. 2 del CCI per l'anno 2024 che hanno tra l'altro statuito le seguenti risorse disponibili:
  - € 1.768,00 per le indennità per condizioni di lavoro;
  - € 1.000,00 per le indennità di specifiche responsabilità;
  - € 6.000,00 per progetti straordinari individuati ai sensi dell'art. 79 comma 2 lett. c);
  - € 9.388,28 per remunerazione performance suddivisi in € 2.769,55 per la performance individuale ed € 6.462,29 come da art. 2 CCI 2024 e 105,95 € per il premio individuale stabilito dall'art.16 CCDI;
  - le economie dell'indennità di risultato (art. 18 CCDI) per cui è stato previsto che ai sensi di quanto previsto di destinare la somma derivante dal risparmio sul budget destinato alle E.Q., pari ad € 47,94, ad incremento della retribuzione di risultato 2024 delle E.Q.
- dell'allegato B al CCI sottoscritto in data 21.12.2023 di pesatura delle specifiche responsabilità e l'appendice parte economica 2024 art. 2 sottoscritta in data 20.12.2024;

Si allegano di seguito gli obiettivi conseguiti:

**AREA ECONOMICO FINANZIARIA**  
**Responsabile dell'area [REDACTED]**

(01.01.2024 - 8.07.2024)

**PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (MAX. 50 PUNTI)**

A) OBIETTIVI ASSEGNAZI all'Area di Responsabilità	Raggiunto/non raggiunto
a.1) Programmazione e gestione delle risorse finanziarie dell'Ente, supporto agli organi istituzionali, assistenza e collaborazione con il Revisore, rispetto degli adempimenti relativi al trattamento economico del personale	SI
a.2) Rispetto dei termini di pagamento	SI
a.3) Predisposizione della documentazione che consenta il rispetto dei termini: Bilancio previsionale entro il 31/12 previa comunicazione da parte dell'Amministrazione entro il 15/11 degli obiettivi e degli elementi necessari per la stesura, Rendiconto entro 30/04, Salvaguardia degli equilibri di bilancio 31/07, Ricognizione ordinaria partecipazioni 31/12.	SI
a.4) Syllabus "Competenze digitali per la PA": conseguimento di un livello di padronanza superiore a quello riscontrato ad esito del test di assessment iniziale per almeno 8 delle 11 competenze	SI
a.5) Coordinamento gestione Amministrazione Trasparente di propria competenza	SI
	PUNTEGGIO 50

**PERFORMANCE INDIVIDUALE (MAX. 50 PUNTI)**

B) COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI DIMOSTRATE	PUNTEGGIO
b.1) Capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indulgere in formalismi, promuovendo la qualità dell'Area.  Da 0 a 5 punti	5
b.2) Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze Da 0 a 5 punti	5
b.3) Senso di appartenenza ed attenzione all'immagine dell'Ente. Da 0 a 5 punti	5
b.4) Conoscenza degli strumenti e dei metodi di lavoro Da 0 a 5 punti	5
b.5) Capacità di interagire e lavorare con gli altri responsabili per raggiungere gli obiettivi dell'Ente. Da 0 a 5 punti	4
b.6) Arricchimento professionale e aggiornamento Da 0 a 5 punti	5
b.7) Attitudine all'analisi, individuazione e soluzione di problemi operativi / Da 0 a 5 punti	4
b.8) Attitudine alla direzione di gruppi di lavoro Da 0 a 5 punti	5
b.9) Capacità di ottimizzare la micro-organizzazione, attraverso la motivazione e responsabilizzazione dei collaboratori Da 0 a 5 punti	5
b.10) Capacità di valutare i propri collaboratori Da 0 a 5 punti	5
TOTALE	48

TOTALE – Max. punti 100: 98/100

### Responsabile dell'area

(09.07.2024 – 31.12.2024)

#### PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (MAX. 50 PUNTI)

A) OBIETTIVI ASSEGNAZI all'Area di Responsabilità	Raggiunto/non raggiunto
a.1) Programmazione e gestione delle risorse finanziarie dell'Ente, supporto agli organi istituzionali, assistenza e collaborazione con il Revisore, rispetto degli adempimenti relativi al trattamento economico del personale	SI
a.2) Rispetto dei termini di pagamento	SI
a.3) Predisposizione della documentazione che consenta il rispetto dei termini: Bilancio previsionale entro il 31/12 previa comunicazione da parte dell'Amministrazione entro il 15/11 degli obiettivi e degli elementi necessari per la stesura, Rendiconto entro 30/04, Salvaguardia degli equilibri di bilancio 31/07, ricognizione ordinaria partecipazioni 31/12.	SI
a.4) Syllabus "Competenze digitali per la PA": conseguimento di un livello di padronanza superiore a quello riscontrato ad esito del test di assessment iniziale per almeno 8 delle 11 competenze	SI
a.5) Coordinamento gestione Amministrazione Trasparente di propria competenza	SI
	PUNTEGGIO 50

#### PERFORMANCE INDIVIDUALE (MAX. 50 PUNTI)

B) COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI DIMOSTRATE	PUNTEGGIO
b.1) Capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indulgere in formalismi, promuovendo la qualità dell'Area. Da 0 a 5 punti	4
b.2) Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze Da 0 a 5 punti	4
b.3) Senso di appartenenza ed attenzione all'immagine dell'Ente. Da 0 a 5 punti	4
b.4) Conoscenza degli strumenti e dei metodi di lavoro Da 0 a 5 punti	5
b.5) Capacità di interagire e lavorare con gli altri responsabili per raggiungere gli obiettivi dell'Ente.	5
Da 0 a 5 punti	
b.6) Arricchimento professionale e aggiornamento Da 0 a 5 punti	5
b.7) Attitudine all'analisi, individuazione e soluzione di problemi operativi	5
Da 0 a 5 punti	
b.8) Attitudine alla direzione di gruppi di lavoro	4
Da 0 a 5 punti	
b.9) Capacità di ottimizzare la micro-organizzazione, attraverso la motivazione e responsabilizzazione dei collaboratori	4
Da 0 a 5 punti	
b.10) Capacità di valutare i propri collaboratori	5
Da 0 a 5 punti	

TOTALE – Max. punti 100: 95/100

### Area degli istruttori

#### PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (MAX. 55 PUNTI)

A) OBIETTIVI ASSEGNNATI dal Responsabile di Area	Raggiunto/non raggiunto
a.1) collaborazione nella stesura degli atti propedeutici ai documenti di programmazione in ambito finanziario	SI
a.2) emissione ruoli votiva e acquedotto	SI
a.3) supporto nella gestione amministrativa all'ufficio tecnico comunale	SI
a.4) sostituzione colleghi assenti per ferie e malattia	SI
a.5) tempestivo aggiornamento della sezione Amministrazione Trasparente	SI
	PUNTEGGIO 55

**PERFORMANCE INDIVIDUALE (MAX. 45 PUNTI)**

B) CAPACITA' dimostrate	PUNTEGGIO
b.1) Capacità di relazionarsi con colleghi e utenza in ambito lavorativo Da 0 a 5 punti	
b.2) Efficienza organizzativa e affidabilità Da 0 a 5 punti	
b.3) Capacità di gestire il ruolo di competenza Da 0 a 5 punti	
b.4) Tensione motivazionale al miglioramento del livello di professionalità Da 0 a 5 punti	
b.5) Grado di responsabilizzazione verso i risultati Da 0 a 5 punti	
b.6) Abilità tecnico-operativa Da 0 a 5 punti	
b.7) Livello di autonomia ed iniziativa Da 0 a 5 punti	
b.8) Rispetto dei tempi di esecuzione delle procedure Da 0 a 5 punti	
b.9) Quantità delle prestazioni Da 0 a 5 punti	

TOTALE – Max. punti 100: 98/100

**AREA AMMINISTRATIVA**  
**Responsabile dell'area** [REDACTED]  
(01.01.2024 - 8.07.2024)

**PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (MAX. 50 PUNTI)**

A) OBIETTIVI ASSEGNNATI all'Area di Responsabilità	Raggiunto/non raggiunto
a.21 Domande PNRR finanziamenti PA digitale	SI
a.2) gestione risorse aree interne Decreto Presidente Consiglio dei Ministri (D.p.c.m.) 24.9.2020- Bando, rendicontazione, coordinamento contributi su piattaforme RNA e SIMONWEB	SI
a.3) Education al personale per l'utilizzo della piattaforma SUAP, all'utilizzo software sicraweb per convocazione consigli comunali e all'implementazione dello sportello servizi sociali	SI
a.4) Piano toponomastica per nuovi civici	SI
a.5) Coordinamento gestione Amministrazione Trasparente di propria competenza	SI

	<b>PUNTEGGIO</b> 50
--	------------------------

**PERFORMANCE INDIVIDUALE (MAX. 50 PUNTI)**

<b>B) COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI DIMOSTRATE</b>	<b>PUNTEGGIO</b>
b.1) Capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indulgere in formalismi, promuovendo la qualità dell'Area.  Da 0 a 5 punti	5
b.2) Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze  Da 0 a 5 punti	5
b.3) Senso di appartenenza ed attenzione all'immagine dell'Ente.  Da 0 a 5 punti	5
b.4) Conoscenza degli strumenti e dei metodi di lavoro  Da 0 a 5 punti	5
b.5) Capacità di interagire e lavorare con gli altri responsabili per raggiungere gli obiettivi dell'Ente.  Da 0 a 5 punti	5
b.6) Arricchimento professionale e aggiornamento Da 0 a 5 punti	5
b.7) Attitudine all'analisi, individuazione e soluzione di problemi operativi Da 0 a 5 punti	5
b.8) Attitudine alla direzione di gruppi di lavoro  Da 0 a 5 punti	5
b.9) Capacità di ottimizzare la micro-organizzazione, attraverso la motivazione e responsabilizzazione dei collaboratori  Da 0 a 5 punti	4
b.10) Capacità di valutare i propri collaboratori  Da 0 a 5 punti	4
<b>TOTALE</b>	<b>48</b>

TOTALE – Max.punti 100: 98/100

**Responsabile dell'area (09.07.2024 – 31.12.2024)**



**PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (MAX. 50 PUNTI)**

<b>A) OBIETTIVI ASSEGNNATI all'Area di Responsabilità</b>	<b>Raggiunto/non raggiunto</b>
a.21 Domande PNRR finanziamenti PA digitale	SI
a.2) gestione risorse aree interne Decreto Presidente Consiglio dei Ministri (D.p.c.m.) 24.9.2020- Bando, rendicontazione, coordinamento contributi su piattaforme RNA e SIMONWEB	SI
a.3) Education al personale per l'utilizzo della piattaforma SUAP, all'utilizzo software sicraweb per convocazione consigli comunali e all'implementazione dello sportello servizi sociali	SI
a.4) Piano toponomastica per nuovi civici	SI
a.5) Coordinamento gestione Amministrazione Trasparente di propria competenza	SI

	<b>PUNTEGGIO</b> 50
--	------------------------

**PERFORMANCE INDIVIDUALE (MAX. 50 PUNTI)**

<b>B) COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI DIMOSTRATE</b>	<b>PUNTEGGIO</b>
b.1) Capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indulgere in formalismi, promuovendo la qualità dell'Area. Da 0 a 5 punti	5
b.2) Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze Da 0 a 5 punti	4
b.3) Senso di appartenenza ed attenzione all'immagine dell'Ente. Da 0 a 5 punti	5
b.4) Conoscenza degli strumenti e dei metodi di lavoro Da 0 a 5 punti	4
b.5) Capacità di interagire e lavorare con gli altri responsabili per raggiungere gli obiettivi dell'Ente. Da 0 a 5 punti	5
b.6) Arricchimento professionale e aggiornamento Da 0 a 5 punti	4
b.7) Attitudine all'analisi, individuazione e soluzione di problemi operativi Da 0 a 5 punti	5
b.8) Attitudine alla direzione di gruppi di lavoro Da 0 a 5 punti	4
b.9) Capacità di ottimizzare la micro-organizzazione, attraverso la motivazione e responsabilizzazione dei collaboratori Da 0 a 5 punti	5
b.10) Capacità di valutare i propri collaboratori Da 0 a 5 punti	4

**TOTALE – Max. punti 100: 95/100**

**Area degli operatori esperti** 

(01.01.2024-8.07.2024)

**PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (MAX. 55 PUNTI)**

<b>A) OBIETTIVI ASSEGNAZI</b> dal Responsabile di Area	<b>Raggiunto/non raggiunto</b>
a.1) Predisposizione e stampa dei buoni mensa scolastici	SI
a.2) Gestione per il Comune delle richieste per le cure termali	SI
a.3) Gestione iscrizioni per festa dell'anziano	SI
a.4) Gestione calendari prelievi e analisi pazienti	SI
a.5) Gestione per il Comune delle richieste per il soggiorno climatico anziani	SI
	<b>PUNTEGGIO</b> 55

**PERFORMANCE INDIVIDUALE (MAX. 45 PUNTI)**

<b>B) CAPACITA'</b> dimostrate	<b>PUNTEGGIO</b>
--------------------------------	------------------

b.1) Capacità di relazionarsi con colleghi e utenza in ambito lavorativo Da 0 a 5 punti	3
b.2) Efficienza organizzativa e affidabilità Da 0 a 5 punti	2
b.3) Capacità di gestire il ruolo di competenza Da 0 a 5 punti	2
b.4) Tensione motivazionale al miglioramento del livello di professionalità Da 0 a 5 punti	2
b.5) Grado di responsabilizzazione verso i risultati Da 0 a 5 punti	2
b.6) Abilità tecnico-operativa Da 0 a 5 punti	2
b.7) Livello di autonomia ed iniziativa Da 0 a 5 punti	2
b.8) Rispetto dei tempi di esecuzione delle procedure Da 0 a 5 punti	2
b.9) Quantità delle prestazioni Da 0 a 5 punti	2
PUNTEGGIO	19

TOTALE – Max. punti 100 - 74 /100

### Area degli operatori esperti

(9.07.2024-31.12.2024)

#### PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (MAX. 55 PUNTI)

A) OBIETTIVI ASSEGNATI dal Responsabile di Area	Raggiunto/non raggiunto
a.1) Predisposizione e stampa dei buoni mensa scolastici	SI
a.2) Gestione per il Comune delle richieste per le cure termali	SI
a.3) Gestione iscrizioni per festa dell'anziano	SI
a.4) Gestione calendari prelievi e analisi pazienti	SI
a.5) Gestione per il Comune delle richieste per il soggiorno climatico anziani	SI
PUNTEGGIO	55

#### PERFORMANCE INDIVIDUALE (MAX. 45 PUNTI)

B) CAPACITA' dimostrate	PUNTEGGIO
b.1) Capacità di relazionarsi con colleghi e utenza in ambito lavorativo Da 0 a 5 punti	3
b.2) Efficienza organizzativa e affidabilità Da 0 a 5 punti	3
b.3) Capacità di gestire il ruolo di competenza Da 0 a 5 punti	2
b.4) Tensione motivazionale al miglioramento del livello di professionalità Da 0 a 5 punti	2

b.5) Grado di responsabilizzazione verso i risultati Da 0 a 5 punti	2
b.6) Abilità tecnico-operativa Da 0 a 5 punti	2
b.7) Livello di autonomia ed iniziativa Da 0 a 5 punti	2
b.8) Rispetto dei tempi di esecuzione delle procedure Da 0 a 5 punti	3
b.9) Quantità delle prestazioni Da 0 a 5 punti	3
PUNTEGGIO	22

TOTALE – Max. punti 100 - 77/100

### Area degli istruttori

(01.01.2024-8.07.2024)

#### PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (MAX. 55 PUNTI)

A) OBIETTIVI ASSEGNATI dal Responsabile di Area	Raggiunto/non raggiunto
a.1) Syllabus “Competenze digitali per la PA”: conseguimento di un livello di padronanza superiore a quello riscontrato ad esito del test di assessment iniziale per almeno 8 delle 11 competenze	NO
a.2) collaborazione attività D.p.c.m. 24.9.2023 e collaborazione al Piano toponomastico	SI
a.3) Utilizzo software SUAP per pratiche	SI
a.4) Aggiornamento tempestivo delle sezioni Amministrazione Trasparente di propria competenza e aggiornamento tempestivo del Registro degli accessi agli atti	SI
a.5) Impegno all'erogazione di servizi sociali aggiuntivi (PIN CRS-Assegni di maternità comunali-etc) gestione casellario sociale	SI
	PUNTEGGIO 45

#### PERFORMANCE INDIVIDUALE (MAX. 45 PUNTI)

B) CAPACITA' dimostrate	PUNTEGGIO
b.1) Capacità di relazionarsi con colleghi e utenza in ambito lavorativo Da 0 a 5 punti	5
b.2) Efficienza organizzativa e affidabilità Da 0 a 5 punti	5
b.3) Capacità di gestire il ruolo di competenza Da 0 a 5 punti	5
b.4) Tensione motivazionale al miglioramento del livello di professionalità Da 0 a 5 punti	5
b.5) Grado di responsabilizzazione verso i risultati Da 0 a 5 punti	4
b.6) Abilità tecnico-operativa Da 0 a 5 punti	5
b.7) Livello di autonomia ed iniziativa Da 0 a 5 punti	5

b.8) Rispetto dei tempi di esecuzione delle procedure Da 0 a 5 punti	5
b.9) Quantità delle prestazioni Da 0 a 5 punti	5
TOTALE	44

TOTALE – Max. punti 100 89/100

### Area degli istruttori

[REDACTED]  
(01.01.2024-8.07.2024)

#### PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (MAX. 55 PUNTI)

A) OBIETTIVI ASSEGNATI dal Responsabile di Area	Raggiunto/non raggiunto
a.1) Syllabus “Competenze digitali per la PA”: conseguimento di un livello di padronanza superiore a quello riscontrato ad esito del test di assessment iniziale per almeno 8 delle 11 competenze	SI
a.2) collaborazione attività D.p.c.m. 24.9.2023 e collaborazione al Piano toponomastico	SI
a.3) Utilizzo software SUAP per pratiche	SI
a.4) Aggiornamento tempestivo delle sezioni Amministrazione Trasparente di propria competenza e aggiornamento tempestivo del Registro degli accessi agli atti	SI
a.5) Impegno all'erogazione di servizi sociali aggiuntivi (PIN CRS-Assegni di maternità comunali-etc) gestione casellario sociale	SI
	PUNTEGGIO 55

#### PERFORMANCE INDIVIDUALE (MAX. 45 PUNTI)

B) CAPACITA' dimostrate	PUNTEGGIO
b.1) Capacità di relazionarsi con colleghi e utenza in ambito lavorativo Da 0 a 5 punti	5
b.2) Efficienza organizzativa e affidabilità Da 0 a 5 punti	4
b.3) Capacità di gestire il ruolo di competenza Da 0 a 5 punti	4
b.4) Tensione motivazionale al miglioramento del livello di professionalità Da 0 a 5 punti	4
b.5) Grado di responsabilizzazione verso i risultati Da 0 a 5 punti	4
b.6) Abilità tecnico-operativa Da 0 a 5 punti	4
b.7) Livello di autonomia ed iniziativa Da 0 a 5 punti	3
b.8) Rispetto dei tempi di esecuzione delle procedure Da 0 a 5 punti	4
b.9) Quantità delle prestazioni Da 0 a 5 punti	4
TOTALE	36

TOTALE – Max. punti 100: 91/100

**AREA TECNICA**  
**Responsabile dell'area** [REDACTED]  
(01.06.2024 - 8.07.2024)

**PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (MAX. 50 PUNTI)**

A) OBIETTIVI ASSEGNNATI all'Area di Responsabilità	Raggiunto/non raggiunto
a.1) Monitoraggio opere pubbliche e PNRR	SI
a.2) Coordinamento atti propedeutici alla stipula di contratti e tenuta dei repertori	SI
a.3) Syllabus “Competenze digitali per la PA”: conseguimento di un livello di padronanza superiore a quello riscontrato ad esito del test di assessment iniziale per almeno 8 delle 11 competenze	Obiettivo non assegnato al dipendente in quanto dipendente di altro ente nel periodo di approvazione del PLAO
a.4) Coordinamento formazione operai mediante confronto con RSPP e enti sovracomunali	SI
a.5) Coordinamento gestione Amministrazione Trasparente di propria competenza	SI
	<b>PUNTEGGIO</b> 50

**PERFORMANCE INDIVIDUALE (MAX. 50 PUNTI)**

B) COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI DIMOSTRATE	PUNTEGGIO
b.1) Capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indulgere in formalismi, promuovendo la qualità dell'Area. Da 0 a 5 punti	5
b.2) Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze Da 0 a 5 punti	5
b.3) Senso di appartenenza ed attenzione all'immagine dell'Ente. Da 0 a 5 punti	5
b.4) Conoscenza degli strumenti e dei metodi di lavoro Da 0 a 5 punti	4
b.5) Capacità di interagire e lavorare con gli altri responsabili per raggiungere gli obiettivi dell'Ente. Da 0 a 5 punti	5
b.6) Arricchimento professionale e aggiornamento Da 0 a 5 punti	5
b.7) Attitudine all'analisi, individuazione e soluzione di problemi operativi Da 0 a 5 punti	5
b.8) Attitudine alla direzione di gruppi di lavoro Da 0 a 5 punti	4
b.9) Capacità di ottimizzare la micro-organizzazione, attraverso la motivazione e responsabilizzazione dei collaboratori Da 0 a 5 punti	5
b.10) Capacità di valutare i propri collaboratori Da 0 a 5 punti	5

	<b>TOTALE</b>	48
--	---------------	----

**TOTALE – Max. punti 100: 98/100**

**Responsabile dell'area [REDACTED]**  
**(09.07.2024 – 31.12.2024)**

**PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (MAX. 50 PUNTI)**

A) OBIETTIVI ASSEGNATI all'Area di Responsabilità	Raggiunto/non raggiunto
a.1) Monitoraggio opere pubbliche e PNRR	SI
a.2) Coordinamento atti propedeutici alla stipula di contratti e tenuta dei repertori	SI
a.3) Syllabus “Competenze digitali per la PA”: conseguimento di un livello di padronanza superiore a quello riscontrato ad esito del test di assessment iniziale per almeno 8 delle 11 competenze	SI
a.4) Coordinamento formazione operai mediante confronto con RSPP e enti sovracomunali	SI
a.5) Coordinamento gestione Amministrazione Trasparente di propria competenza	SI
	<b>PUNTEGGIO</b>
	<b>50</b>

**PERFORMANCE INDIVIDUALE (MAX. 50 PUNTI)**

B) COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI DIMOSTRATE	PUNTEGGIO
b.1) Capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indulgere in formalismi, promuovendo la qualità dell'Area.  Da 0 a 5 punti	4
b.2) Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze  Da 0 a 5 punti	4
b.3) Senso di appartenenza ed attenzione all'immagine dell'Ente.  Da 0 a 5 punti	5
b.4) Conoscenza degli strumenti e dei metodi di lavoro  Da 0 a 5 punti	4
b.5) Capacità di interagire e lavorare con gli altri responsabili per raggiungere gli obiettivi dell'Ente.  Da 0 a 5 punti	4
b.6) Arricchimento professionale e aggiornamento  Da 0 a 5 punti	4
b.7) Attitudine all'analisi, individuazione e soluzione di problemi operativi  Da 0 a 5 punti	4
b.8) Attitudine alla direzione di gruppi di lavoro Da 0 a 5 punti	4
b.9) Capacità di ottimizzare la micro-organizzazione, attraverso la motivazione e responsabilizzazione dei collaboratori  Da 0 a 5 punti	3
b.10) Capacità di valutare i propri collaboratori Da 0 a 5 punti	4
<b>TOTALE</b>	<b>40</b>

TOTALE – Max. punti 100: 90/100

**Area degli operatori esperti  
(N. 2 operatori)**

**PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (MAX. 55 PUNTI)**

A) OBIETTIVI ASSEGNAZI	Raggiunto/non raggiunto
a.1) Presidiare il territorio monitorando e segnalando necessità di interventi	SI
a.2) Mantenere in buono stato ed in sicurezza la pavimentazione stradale assicurando adeguati interventi di manutenzione	SI
a.3) Garantire il decoro delle strade interne, con taglio del verde, pulizia pozzetti e pulizia dalla neve	SI
a.4) Assicurare la manutenzione ordinaria e straordinaria degli immobili di proprietà comunale	SI
a.5) Disponibilità per funerali fuori orario con particolare cura e decoro dei cimiteri comunali e aree esterne	SI
	PUNTEGGIO 55

**PERFORMANCE INDIVIDUALE (MAX. 45 PUNTI)**

B) CAPACITA' dimostrate	PUNTEGGIO
b.1) Capacità di relazionarsi con colleghi e utenza in ambito lavorativo Da 0 a 5 punti	5
b.2) Efficienza organizzativa e affidabilità Da 0 a 5 punti	4
b.3) Capacità di gestire il ruolo di competenza Da 0 a 5 punti	4
b.4) Tensione motivazionale al miglioramento del livello di professionalità Da 0 a 5 punti	4
b.5) Grado di responsabilizzazione verso i risultati Da 0 a 5 punti	4
b.6) Abilità tecnico-operativa Da 0 a 5 punti	5
b.7) Livello di autonomia ed iniziativa Da 0 a 5 punti	5
b.8) Rispetto dei tempi di esecuzione delle procedure Da 0 a 5 punti	4
b.9) Quantità delle prestazioni Da 0 a 5 punti	5
TOTALE	40

TOTALE – Max. punti 100 95/100

**PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (MAX. 55 PUNTI)**

A) OBIETTIVI ASSEGNAZI	Raggiunto/non raggiunto
a.1) Presidiare il territorio monitorando e segnalando necessità di interventi	SI
a.2) Mantenere in buono stato ed in sicurezza la pavimentazione stradale assicurando adeguati interventi di manutenzione	SI
a.3) Garantire il decoro delle strade interne, con taglio del verde, pulizia pozzi e pulizia dalla neve	SI
a.4) Assicurare la manutenzione ordinaria e straordinaria degli immobili di proprietà comunale	SI
a.5) Disponibilità per funerali fuori orario con particolare cura e decoro dei cimiteri comunali e aree esterne	SI
	PUNTEGGIO 55

**PERFORMANCE INDIVIDUALE (MAX. 45 PUNTI)**

B) CAPACITA' dimostrate	PUNTEGGIO
b.1) Capacità di relazionarsi con colleghi e utenza in ambito lavorativo Da 0 a 5 punti	4
b.2) Efficienza organizzativa e affidabilità Da 0 a 5 punti	4
b.3) Capacità di gestire il ruolo di competenza Da 0 a 5 punti	5
b.4) Tensione motivazionale al miglioramento del livello di professionalità Da 0 a 5 punti	4
b.5) Grado di responsabilizzazione verso i risultati Da 0 a 5 punti	4
b.6) Abilità tecnico-operativa Da 0 a 5 punti	5
b.7) Livello di autonomia ed iniziativa Da 0 a 5 punti	5
b.8) Rispetto dei tempi di esecuzione delle procedure Da 0 a 5 punti	4
b.9) Quantità delle prestazioni Da 0 a 5 punti	5
TOTALE	40

TOTALE – Max. punti 100 95/100

Area degli istruttori

**PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (MAX. 55 PUNTI)**

A) OBIETTIVI ASSEGNAZI	Raggiunto/non raggiunto
------------------------	-------------------------

a.1) Monitoraggio OO.PP. e PNRR	SI
a.2) Gestione del patrimonio mediante l'organizzazione delle manutenzioni	SI
a.3) Riduzione dei tempi istruttori sulle pratiche edilizie	NO
a.4) Gestione atti propedeutici alla stipula di contratti e tenuta dei repertori	SI
a.5) Syllabus "Competenze digitali per la PA": conseguimento di un livello di padronanza superiore a quello riscontrato ad esito del test di assessment iniziale per almeno 8 delle 11 competenze	Obiettivo non assegnato al dipendente in quanto dipendente di altro ente nel periodo di approvazione del PIAC
	PUNTEGGIO 45

#### PERFORMANCE INDIVIDUALE (MAX. 45 PUNTI)

B) CAPACITA' dimostrate	PUNTEGGIO
b.1) Capacità di relazionarsi con colleghi e utenza in ambito lavorativo Da 0 a 5 punti	3
b.2) Efficienza organizzativa e affidabilità Da 0 a 5 punti	3
b.3) Capacità di gestire il ruolo di competenza Da 0 a 5 punti	3
b.4) Tensione motivazionale al miglioramento del livello di professionalità Da 0 a 5 punti	2
b.5) Grado di responsabilizzazione verso i risultati Da 0 a 5 punti	3
b.6) Abilità tecnico-operativa Da 0 a 5 punti	4
b.7) Livello di autonomia ed iniziativa Da 0 a 5 punti	3
b.8) Rispetto dei tempi di esecuzione delle procedure Da 0 a 5 punti	3
b.9) Quantità delle prestazioni Da 0 a 5 punti	3

TOTALE – Max. punti 100: 72/100

#### Area degli istruttori

(19.02.2024 - 31.05.2024)

#### PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (MAX. 55 PUNTI)

A) OBIETTIVI ASSEGNAZI dal Responsabile di Area	Raggiunto/non raggiunto
a.1) Monitoraggio OO.PP. e PNRR	SI
a.2) Gestione del patrimonio mediante l'organizzazione delle manutenzioni	SI
a.3) Riduzione dei tempi istruttori sulle pratiche edilizie	SI
a.4) Gestione atti propedeutici alla stipula di contratti e tenuta dei repertori	SI
a.5) Syllabus "Competenze digitali per la PA": conseguimento di un livello di padronanza superiore a quello riscontrato ad esito del test di assessment iniziale per almeno 8 delle 11 competenze	Obiettivo non assegnato al dipendente in quanto dipendente di altro ente nel periodo di approvazione del

	PIAO
	PUNTEGGIO 55

**PERFORMANCE INDIVIDUALE (MAX. 45 PUNTI)**

B) CAPACITA' dimostrate	PUNTEGGIO
b.1) Capacità di relazionarsi con colleghi e utenza in ambito lavorativo Da 0 a 5 punti	5
b.2) Efficienza organizzativa e affidabilità Da 0 a 5 punti	5
b.3) Capacità di gestire il ruolo di competenza Da 0 a 5 punti	4
b.4) Tensione motivazionale al miglioramento del livello di professionalità Da 0 a 5 punti	5
b.5) Grado di responsabilizzazione verso i risultati Da 0 a 5 punti	4
b.6) Abilità tecnico-operativa Da 0 a 5 punti	4
b.7) Livello di autonomia ed iniziativa Da 0 a 5 punti	5
b.8) Rispetto dei tempi di esecuzione delle procedure Da 0 a 5 punti	5
b.9) Quantità delle prestazioni Da 0 a 5 punti	5
<b>TOTALE</b>	<b>42</b>

**TOTALE – Max. punti 100 97/100**

Visto quanto sopra, tale relazione deve intendersi validata con la sottoscrizione dal Nucleo di validazione monocratico interno nominato con decreto\_\_\_\_ del\_\_\_\_.

**IL NUCLEO DI VALUTAZIONE - IL SEGRETARIO COMUNALE**  
**(Dott. Alberto Bernardi)**

