

COMUNE DI BRAONE
PROVINCIA DI BRESCIA

PIANO TRIENNALE DELLA PERFORMANCE
2024/2026

Approvato con deliberazione di Giunta n. 88 -del 04/12/2024

Il presente piano triennale della performance si inserisce nell'ambito dei principi del ciclo di gestione della *performance* di cui al D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.m., ispirandosi a tale normativa, in considerazione del fatto che essa non è sempre applicabile *tout court* alle realtà locali, specie se di ridotte dimensioni.

La misurazione e la valutazione della *performance* serve primariamente a determinare quale sia stato il contributo che un'unità organizzativa ovvero un singolo dipendente apporta, in via diretta, al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi assegnati e, in via indiretta, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita.

Ad essere oggetto di valutazione è la performance resa dai titolari di posizione organizzativa e dai dipendenti.

In coerenza con il Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con delibera di Giunta n. 20 del 28/02/2018, la valutazione del personale dipendente dell'Ente (titolare o meno di posizione organizzativa) tiene conto dei seguenti elementi:

- A) Performance organizzativa dell'unità organizzativa (Area/Servizio) di appartenenza;
- B) Performance individuale.

Il peso delle suddette componenti varia in base al ruolo che il dipendente assume all'interno dell'Ente.

I soggetti coinvolti in questo processo sono costituiti dal nucleo di valutazione (che valuta la *performance* delle singole unità organizzative ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato ai Responsabili delle medesime unità) e dai Responsabili di Settore (che valutano le *performance* individuali del personale ad essi assegnato).

La valutazione delle *performance* individuali del personale e dei Responsabili di Settore è effettuata sulla base delle schede di valutazione di seguito riportate, che potranno essere comunque adeguate dai singoli Responsabili di Settore o dal Nucleo di Valutazione in relazione alle esigenze tecnico-valutative eventualmente applicabili, comunque nel rispetto dei principi e delle linee di indirizzo del Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato.

Con l'adozione del piano triennale della performance, l'Amministrazione intende promuovere il merito e il miglioramento dei risultati sia organizzativi che individuali attraverso l'utilizzo di sistemi premianti improntati a criteri di selettività secondo la disciplina contrattuale vigente ed in coerenza col predetto sistema di misurazione e valutazione della *performance*.

Non si darà corso alla distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla *performance* in assenza delle verifiche e delle attestazioni previste dal sistema di valutazione in vigore.

Per quanto concerne modalità e tempi della valutazione, si precisa che ciascun Responsabile di Settore, entro la fine del primo trimestre dell'anno successivo a quello di riferimento, considerando le attività svolte e gli obiettivi raggiunti, provvede a redigere, eventualmente con la supervisione del Segretario dell'Ente, una valutazione per il personale assegnato secondo le schede di valutazione, da comunicare ai dipendenti interessati. Il Responsabile, trascorsi 5 giorni senza che il dipendente abbia fatto pervenire alcuna osservazione, procede alla valutazione definitiva dando sinteticamente conto delle eventuali deduzioni pertinenti presentate dal dipendente interessato.

Ogni scheda di valutazione deve essere conservata nel fascicolo personale del dipendente.

Il Nucleo di Valutazione, invece, entro la fine del primo trimestre dell'anno successivo a quello di riferimento provvede a redigere la valutazione dei titolari di Posizioni Organizzative.

Come previsto dal sistema di misurazione e valutazione delle performance approvato si allegano le schede da utilizzare dai Responsabili e dal Nucleo di Valutazione, con riferimento ai parametri previsti dal medesimo sistema.

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL RESPONSABILE DI SERVIZIO

RISORSA UMANA: GRAPPOLI ANDREA	SERVIZIO: TECNICO
Anzianità nell'ente	Categoria C1
Anzianità nel profilo professionale ricoperto	Periodo di valutazione: 2024

B. VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE	Da 0 a 4 punti
b.1) Capacità di rispettare le regole e di vincolarsi all'organizzazione senza indulgere in formalismi, promuovendo la qualità del Servizio	
b.2) Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura	
b.3) Grado di raggiungimento dell'obiettivo individuale n. 1 Monitoraggio e controllo esecuzione opere pubbliche e controllo tempistiche	
<i>Indicatori di efficacia</i>	<i>Performance attesa</i>
<i>Criticità rilevate/criticità risolte</i>	
b.4) Grado di raggiungimento dell'obiettivo individuale n. 2 Monitoraggio delle condizioni delle strade, immobili comunali ed aree verdi.	
<i>Indicatori di efficacia</i>	<i>Performance attesa</i>
<i>Criticità rilevate/criticità risolte</i>	
b.5) Grado di raggiungimento dell'obiettivo individuale n. 3 Evasione delle pratiche edilizie presentate dai cittadini	
<i>Indicatori di efficacia</i>	<i>Performance attesa</i>
<i>Pratiche in arrivo/pratiche evase</i>	
b.6) Grado di raggiungimento dell'obiettivo individuale n. 4 Monitoraggio dei finanziamenti e rendicontazione telematica o cartacea	
<i>Indicatori di efficacia</i>	<i>Performance attesa</i>
<i>Finanziamenti/rendicontazioni</i>	
b.7) Collegamento con gli indicatori di performance dell'unità organizzativa	
b.8) Attitudine alla direzione di gruppi di lavoro	
b.9) Capacità di ottimizzare la micro-organizzazione, attraverso la motivazione e responsabilizzazione dei collaboratori	
b.10) Capacità di valutare i propri collaboratori	
TOT. PUNTI (MAX. 40)

TOTALE (A+B)

....., ___/___/_____

L'ORGANO VALUTATORE _____

Il Responsabile di Settore (per presa visione) _____

PERFORMANCE PERSONALE NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

RISORSA UMANA: ROBERTO PRANDINI	SERVIZIO: TECNICO
Anzianità nell'ente	Categoria: B2
Anzianità nel profilo professionale ricoperto	Periodo di valutazione: 2024

A. QUALITÀ DEL CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (MAX 55 PUNTI)
PUNTEGGIO ASSEGNATO

B. PERFORMANCE INDIVIDUALE e relazionale (MAX 45 PUNTI)		PUNTEGGIO DA 0 A 5
<i>b.1) Capacità di relazionarsi con colleghi e utenza in ambito lavorativo</i>	
<i>b.2) Efficienza organizzativa e affidabilità</i>	
<i>b.3) Grado di raggiungimento dell'obiettivo individuale n. 1</i> Assistenza lavoratori assunti tramite voucher	
<i>Indicatori di efficacia</i>	<i>Performance attesa</i>	
Grado di esecuzione delle prestazioni da parte dei lavoratori affidati	Esecuzione di tutte le prestazioni previste	
<i>b.4) Grado di raggiungimento dell'obiettivo individuale n. 2</i> Manutenzione Cimitero	
<i>Indicatori di efficacia</i>	<i>Performance attesa</i>	
Grado di efficienza	Sistemazione vialetti e aree comuni	
<i>b.5) Grado di raggiungimento dell'obiettivo individuale n. 3</i> Manutenzione verde	
<i>Indicatori di efficacia</i>	<i>Performance attesa</i>	
Grado di efficienza	Tagli erba aree verdi	
<i>b.6) Grado di raggiungimento dell'obiettivo individuale n. 4</i> Spazzamento strade	
<i>Indicatori di efficacia</i>	<i>Performance attesa</i>	
Grado di efficienza	80% manutenzione strade	
<i>b.7) Livello di autonomia ed iniziativa</i>		
<i>b.8) Rispetto dei tempi di esecuzione delle procedure</i>		
<i>b.9) Quantità delle prestazioni</i>		
PUNTEGGIO ASSEGNATO	

TOTALE (A+B)

....., __/__/_____

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

Il Dipendente (per presa visione) _____

PERFORMANCE PERSONALE NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

RISORSA UMANA: GALLIZIOLI ANNA RITA	SERVIZIO: SEGRETERIA/DEMOGRAFICI
Anzianità nell'ente	Categoria: C1
Anzianità nel profilo professionale ricoperto	Periodo di valutazione: 2024

A. QUALITÀ DEL CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (MAX 55 PUNTI)
PUNTEGGIO ASSEGNATO

B. PERFORMANCE INDIVIDUALE e relazionale (MAX 45 PUNTI)		PUNTEGGIO DA 0 A 5
<i>b.1) Capacità di relazionarsi con colleghi e utenza in ambito lavorativo</i>	
<i>b.2) Efficienza organizzativa e affidabilità</i>	
<i>b.3) Grado di raggiungimento dell'obiettivo individuale n. 1</i> Rilascio CIE	
<i>Indicatori di efficacia</i>	<i>Performance attesa</i>	
Grado di efficienza	Esecuzione di tutte le prestazioni previste	
<i>b.4) Grado di raggiungimento dell'obiettivo individuale n. 2</i> Protocollo Entrata/Uscita	
<i>Indicatori di efficacia</i>	<i>Performance attesa</i>	
Pratiche in arrivo/pratiche evase	100% protocolli	
<i>b.5) Grado di raggiungimento dell'obiettivo individuale n. 3</i> Pratiche anagrafiche e stato civile	
<i>Indicatori di efficacia</i>	<i>Performance attesa</i>	
Pratiche in arrivo/pratiche evase	100% pratiche	
<i>b.6) Grado di raggiungimento dell'obiettivo individuale n. 4</i> Pubblicazione atti	
<i>Indicatori di efficacia</i>	<i>Performance attesa</i>	
Grado di efficienza	Esecuzione di tutte le pubblicazioni	
<i>b.7) Livello di autonomia ed iniziativa</i>		
<i>b.8) Rispetto dei tempi di esecuzione delle procedure</i>		
<i>b.9) Quantità delle prestazioni</i>		
PUNTEGGIO ASSEGNATO	

TOTALE (A+B)

....., __/__/____

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

Il Dipendente (per presa visione) _____