



COMUNE DI LOSINE

Provincia di Brescia

CAP 25050 – Via Prudenziini, 22 - tel. 0364/330223 - fax 0364/339343

Codice fiscale: C.F. 00855390175 - P.IVA 00583050984

www.comune.losine.bs.it

e-mail: info@comune.losine.bs.it - comune.losine@pec.it

PIANO TRIENNALE DELLA PERFORMANCE 2025/2027

SEZIONE 2.2 - PERFORMANCE

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 ss.mm.ii, 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.

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 costituito in forma monocratica (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 delle valutazioni di seguito riportate, che potranno esser 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 secondo le schede riportate di seguito.

Nella **valutazione dei dipendenti con elevata qualifica** il Nucleo di Valutazione tiene conto delle seguenti componenti:

A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA relativa al raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa diretta (max. 60 punti).

Il punteggio viene assegnato in base al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura organizzativa dell'Ente nei documenti programmatori del medesimo secondo la seguente tabella:

Performance organizzativa del Settore	Punteggio
Raggiungimento di nessun obiettivo	0
Raggiungimento di un numero limitato di obiettivi	10
Raggiungimento di un numero medio di obiettivi	20
Raggiungimento di un buon numero di obiettivi	30
Raggiungimento di tutti gli obiettivi	60

B. PERFORMANCE INDIVIDUALE, relativa a specifici obiettivi individuali, alle competenze professionali e manageriali dimostrate ed ai comportamenti organizzativi (max. 40 punti).

Essa viene valutata in relazione ai seguenti indicatori:

b.1) Capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indulgere in formalismi, promuovendo la qualità del Settore.

Si valuta la struttura del sistema di relazioni organizzative impostato, la sua finalizzazione al risultato, la presenza di momenti di partecipazione del personale alle fasi di definizione dei programmi di lavoro ed alla verifica del grado di conseguimento degli obiettivi. PUNTEGGIO DA 0 A 4

b.2) Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura.

Si valuta il grado di contribuzione nel perseguimento degli obiettivi fissati dall'Amministrazione per la propria Area: capacità di motivare il personale dipendente della propria struttura; capacità di assicurare un buon grado di coesione e collaborazione tra i dipendenti stessi; capacità di composizione di eventuali conflitti. PUNTEGGIO DA 0 A 4

b.3) Grado di raggiungimento dell'obiettivo individuale n. 1.

Si valuta il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati da parte dell'Amministrazione. PUNTEGGIO DA 0 A 4

b.4) Grado di raggiungimento dell'obiettivo individuale n. 2.

Si valuta il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati da parte dell'Amministrazione. PUNTEGGIO DA 0 A 4

b.5) Grado di raggiungimento dell'obiettivo individuale n. 3.

Si valuta il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati da parte dell'Amministrazione. PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.6) Grado di raggiungimento dell'obiettivo individuale n. 4.

Si valuta il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati da parte dell'Amministrazione. PUNTEGGIO DA 0 A 4

b.7) Collegamento con gli indicatori di performance dell'unità organizzativa (competenza manageriale e professionale).

L'assegnazione del punteggio tiene conto di quello assegnato alla performance organizzativa (es.: punteggio performance organizzativa al massimo, punteggio del punto b.7 pari a 4). PUNTEGGIO DA 0 A 4

b.8) Attitudine alla direzione di gruppi di lavoro (competenza manageriale).

Si valuta la capacità di dirigere gruppi di lavoro; in particolare si verifica l'impiego di tecniche di negoziazione e mediazione all'interno del gruppo al fine di limitare i conflitti interpersonali e ottenere un'ampia condivisione degli obiettivi e maggiore disponibilità e partecipazione al lavoro. PUNTEGGIO DA 0 A 4

b.9) Capacità di ottimizzare la micro-organizzazione, attraverso la motivazione e responsabilizzazione dei collaboratori (competenza manageriale).

Si valuta la capacità di coinvolgere nelle fasi di progettazione e realizzazione delle iniziative i propri collaboratori, distribuendo compiti e responsabilità, utilizzando modelli di divisione del lavoro che consentano la responsabilizzazione dei collaboratori, introducendo un sistema articolato di controllo della gestione delle attività sviluppate. PUNTEGGIO DA 0 A 4

b.10) Capacità di valutare i propri collaboratori

Si valuta la capacità di valutare i dipendenti assegnati al proprio Settore, dimostrata in particolar modo tramite una significativa differenziazione dei giudizi. PUNTEGGIO DA 0 A 4

Di contro, la **valutazione dei dipendenti senza elevata qualifica**, effettuata dai Responsabili di Settore, tiene conto delle seguenti componenti:

**A. QUALITÀ DEL CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
(max. 55 punti)**

Il punteggio viene assegnato in base al grado di partecipazione del dipendente alla

performance organizzativa di Area.

B. PERFORMANCE INDIVIDUALE e relazionale (max. 45 punti)

Essa viene valutata dai Responsabili del Settore cui il dipendente è assegnato in relazione ai seguenti indicatori:

b.1) Capacità di relazionarsi con colleghi e utenza in ambito lavorativo

Si valutano le capacità di instaurare un rapporto di collaborazione con i colleghi, di superare nel lavoro l'approccio fondato su scelte di natura individualistica; nella gestione del rapporto con l'utenza, le capacità di relazione e di gestire eventuali momenti di stress e conflittuali. PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.2) Efficienza organizzativa e affidabilità

Si valutano le capacità di impostare correttamente il proprio lavoro, con efficienza e autonomia e di ridefinire gli aspetti procedurali ed organizzativi del proprio lavoro, anche in relazione al mutare delle condizioni.

PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.3) Grado di raggiungimento di ciascun obiettivo individuale

Si valuta il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati da parte dell'Amministrazione, per ciascun obiettivo individuale raggiunto PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.4) Livello di autonomia ed iniziativa

Si valutano la capacità di organizzazione del proprio lavoro, rispetto ai compiti assegnati da programmi o ai tempi di attesa dell'utenza, rispetto all'avvio di iniziative, anche in condizioni di criticità e tensione organizzativa (picchi di carico di lavoro).

PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.5) Rispetto dei tempi di esecuzione delle procedure

Si valuta la capacità di rispettare i tempi di esecuzione assegnati e di quelli imposti dalla legge o dai regolamenti per l'istruttoria dei procedimenti amministrativi, nonché la capacità

di proporre soluzioni rivolte alla semplificazione dei processi di erogazione dei servizi.

PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.6) Quantità delle prestazioni

Si valuta la capacità di assicurare un prodotto rispondente alla distribuzione del carico di lavoro ordinario, tenendo conto delle sollecitazioni del responsabile.

PUNTEGGIO DA 0 A 5

PERFORMANCE PERSONALE SENZA ELEVATA QUALIFICA		
RISORSA UMANA: MICAELA MATTI		SERVIZIO: ECONOMICO-FINANZIARIO
Anzianità nell'ente: 1 anni – 18 ore		Categoria: ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE
Anzianità nel profilo professionale ricoperto: 1 anni		Periodo di valutazione: 2025
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
b.1) Capacità di relazionarsi con colleghi e utenza in ambito lavorativo		
b.2) Efficienza organizzativa e affidabilità		
b.3) Grado di raggiungimento dell'obiettivo individuale n. 1: Riduzione dei tempi medi di pagamento		
Indicatori di efficacia	Performance attesa al 31/12	
Riduzione tempi rispetto all'anno precedente	rispetto dei limiti previsti dalla legge	
b.4) Grado di raggiungimento dell'obiettivo individuale n. 2: Formazione in materia di anticorruzione e trasparenza		
Indicatori di efficacia	Performance attesa	
Frequenza del corso	Almeno 80%	
b.5) Grado di raggiungimento dell'obiettivo individuale n. 3: Collaborazione con il Responsabile di Servizio per la predisposizione del Bilancio di Previsione, Rendiconto di gestione e altri atti di programmazione		
Indicatori di efficacia	Performance attesa al 31/12	
Collaborazione costante	Cura degli adempimenti di legge nei tempi previsti	
b.6) Grado di raggiungimento dell'obiettivo individuale n. 4: Collaborazione con gli uffici relativamente ai lavori finanziati dal PNRR e altri contributi		
Indicatori di efficacia	Performance attesa al 31/12	
Grado di adempimento	Rispetto dei requisiti per i finanziamenti	
b.7) Livello di autonomia ed iniziativa		
b.8) Rispetto dei tempi di esecuzione delle procedure		
b.9) Quantità delle prestazioni		
		PUNTEGGIO ASSEGNATO

TOTALE(A+B):.....

Losine, _____

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Il Dipendente (per presa visione)

PERFORMANCE PERSONALE SENZA ELEVATA QUALIFICA

RISORSA UMANA: FRANCESCA ZANARDINI	SERVIZIO: AFFARI GENERALI
Anzianità nell'ente: 4 anni – SCAVALCO CONDIVISO 18 ORE UNIONE CIVILITA' DELLE PIETRE	Categoria: ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO
Anzianità nel profilo professionale ricoperto: 4 anni	Periodo di valutazione: 2025

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
b.1) Capacità di relazionarsi con colleghi e utenza in ambito lavorativo		
b.2) Efficienza organizzativa e affidabilità		
b.3) Grado di raggiungimento dell'obiettivo individuale n. 1 Cura della conservazione Digitale sostitutiva a norma e digitalizzazione ufficio segreteria		
<i>Indicatori di efficacia</i>	<i>Performance attesa al 31/12</i>	
Portare a termine correttamente tutte le operazioni	Completezza delle operazioni	
b.4) Grado di raggiungimento dell'obiettivo individuale n. 2 Formazione in materia di anticorruzione e trasparenza		
<i>Indicatori di efficacia</i>	<i>Performance attesa</i>	
Frequenza del corso	Almeno 80%	
b.5) Grado di raggiungimento dell'obiettivo individuale n. 3 Cura delle pratiche relative al settore affari generali in collaborazione con il Responsabile del Servizio		
<i>Indicatori di efficacia</i>	<i>Performance attesa al 31/12</i>	
Determine-delibere e atti segreteria portati a termine	Tempistica conclusione pratiche	
b.6) Grado di raggiungimento dell'obiettivo individuale n. 4 Collaborazione con il Responsabile di Servizio per l'aggiornamento della sezione amministrazione trasparente		
<i>Indicatori di efficacia</i>	<i>Performance attesa al 31/12</i>	
Aggiornamento costante Sezione Amministrazione trasparente	Cura degli adempimenti di legge	
b.7) Livello di autonomia ed iniziativa		
b.8) Rispetto dei tempi di esecuzione delle procedure		
b.9) Quantità delle prestazioni		
PUNTEGGIO ASSEGNATO		

Losine, _____

TOTALE (A+B)

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO _____

Il Dipendente (per presa visione)

PERFORMANCE PERSONALE SENZA ELEVATA QUALIFICA

RISORSA UMANA: CRISTINA LAFFRANCHI	SERVIZIO: AFFARI GENERALI - ANAGRAFE
Anzianità nell'ente: 5 anni	Categoria: ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO
Anzianità nel profilo professionale ricoperto: 5 anni	Periodo di valutazione: 2025

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
b.1) Capacità di relazionarsi con colleghi e utenza in ambito lavorativo	
b.2) Efficienza organizzativa e affidabilità	
b.3) Grado di raggiungimento dell'obiettivo individuale n. 1 Cura della conservazione digitale sostitutiva a norma	
<i>Indicatori di efficacia</i>	<i>Performance attesa al 31/12</i>
Portare a termine correttamente tutte le operazioni	Completezza delle operazioni
b.4) Grado di raggiungimento dell'obiettivo individuale n. 2 Formazione in materia di anticorruzione e trasparenza	
<i>Indicatori di efficacia</i>	<i>Performance attesa</i>
Frequenza del corso	Almeno 80%
b.5) Grado di raggiungimento dell'obiettivo individuale n. 3 Cura i registri annuali di stato civile, nascita, cittadinanza, richiesta pubblicazione di matrimonio, matrimonio, unione civile e morte.	
<i>Indicatori di efficacia</i>	<i>Performance attesa al 31/12</i>
Registri aggiornati	Implementazioni portate a termine
b.6) Grado di raggiungimento dell'obiettivo individuale n. 4 Servizio di assistenza all'utenza in materia anagrafica/elettorale e cimiteriale	
<i>Indicatori di efficacia</i>	<i>Performance attesa al 31/12</i>
Grado di adempimento	Rispetto dei requisiti
b.7) Livello di autonomia ed iniziativa	
b.8) Rispetto dei tempi di esecuzione delle procedure	
b.9) Quantità delle prestazioni	
PUNTEGGIO ASSEGNATO	

Losine, _____

TOTALE (A+B)

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO _____

Il Dipendente (per presa visione)

PERFORMANCE PERSONALE SENZA ELEVATA QUALIFICA

RISORSA UMANA: MICHELE GREGORINI	SERVIZIO: TECNICO
Anzianità nell'ente: 01/01/2025 SCAVALCO ECCEDENZA 8 ORE DI MALONNO	Categoria: ISTRUTTORE TECNICO
Anzianità nel profilo professionale ricoperto: ////	Periodo di valutazione: 2025

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
b.1) Capacità di relazionarsi con colleghi e utenza in ambito lavorativo		
b.2) Efficienza organizzativa e affidabilità		
b.3) Grado di raggiungimento dell'obiettivo individuale n. 1 Cura della conservazione digitale sostitutiva a norma		
<i>Indicatori di efficacia</i>	<i>Performance attesa al 31/12</i>	
Portare a termine correttamente tutte le operazioni	Completezza delle operazioni	
b.4) Grado di raggiungimento dell'obiettivo individuale n. 2 Formazione in materia di anticorruzione e trasparenza		
<i>Indicatori di efficacia</i>	<i>Performance attesa</i>	
Frequenza del corso	Almeno 80%	
b.5) Grado di raggiungimento dell'obiettivo individuale n. 3 Gestione e conclusione delle opere pubbliche		
<i>Indicatori di efficacia</i>	<i>Performance attesa al 31/12</i>	
Registri aggiornati	Implementazioni portate a termine	
b.6) Grado di raggiungimento dell'obiettivo individuale n. 4 rendicontazione delle spese sostenute per le opere pubbliche sulle apposite piattaforme		
<i>Indicatori di efficacia</i>	<i>Performance attesa al 31/12</i>	
Grado di adempimento	Rispetto dei requisiti	
b.7) Livello di autonomia ed iniziativa		
b.8) Rispetto dei tempi di esecuzione delle procedure		
b.9) Quantità delle prestazioni		
PUNTEGGIO ASSEGNATO		

Losine, _____

TOTALE (A+B)

Il Dipendente (per presa visione)

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO _____

PERFORMANCE PERSONALE SENZA ELEVATA QUALIFICA

RISORSA UMANA: DANILO FEDRIGA	AREA TECNICA
Anzianità nell'ente: 3 anni	Categoria: OPERAIO
Anzianità nel profilo professionale ricoperto: 3 anni	Periodo di valutazione: 2025

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
b.1) Capacità di relazionarsi con colleghi e utenza in ambito lavorativo		
b.2) Efficienza organizzativa e affidabilità		
b.3) Grado di raggiungimento dell'obiettivo individuale n. 1 Pulizia delle strade e scarpate sul territorio		
<i>Indicatori di efficacia</i>	<i>Performance attesa</i>	
Numero di interventi	Tempestività degli interventi	
b.4) Grado di raggiungimento dell'obiettivo individuale n. 2 Coordinamento e attuazione progetti affidati dal responsabile		
<i>Indicatori di efficacia</i>	<i>Performance attesa</i>	
Grado di efficienza	Piena fruibilità delle strade	
b.5) Grado di raggiungimento dell'obiettivo individuale n. 3 Coordinamento LSU e/o lavoratori assunti con 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	
b.6) Grado di raggiungimento dell'obiettivo individuale n. 4 Gestione acquedotto comunale		
<i>Indicatori di efficacia</i>	<i>Performance attesa</i>	
Numero di interventi	Tempestività degli interventi	
b.7) Livello di autonomia ed iniziativa		
b.8) Rispetto dei tempi di esecuzione delle procedure		
b.9) Quantità delle prestazioni		
PUNTEGGIO ASSEGNATO	

Losine, ___/___/___

TOTALE (A+B)

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Il Dipendente (per presa visione)
