



Comune di Savio dell'Adamello

Provincia di Brescia

PIANO DELLA PERFORMANCE

e

DEGLI OBIETTIVI

2024-2026

Articolo 10, comma 1, lettera a, Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n.150

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, 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 (ora Elevata Qualificazione) 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) 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 Area (che valutano le performance individuali del personale ad essi assegnato).

La valutazione delle performance individuali del personale e dei Responsabili di Area è effettuata sulla base delle schede delle valutazioni di seguito riportate, che potranno essere comunque adeguate dai singoli Responsabili di Area o dal Nucleo di Valutazione in relazione alle esigenze tecnico-valutative eventualmente applicabili.

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 Area, 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 incarichi di Elevata Qualificazione secondo le schede riportate di seguito.

DIPENDENTI TITOLARI DI POSIZIONE DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Nella valutazione dei titolari di Elevata Qualificazione il Nucleo di Valutazione tiene conto delle seguenti componenti:

A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA relativa al raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa diretta (max. 50 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	Punteggio
Raggiungimento di nessun obiettivo	0
Raggiungimento di un numero limitato di obiettivi	10
Raggiungimento di un numero medio di obiettivi	25
Raggiungimento di un buon numero di obiettivi	35
Raggiungimento di tutti gli obiettivi	50

B. PERFORMANCE INDIVIDUALE relativa alle competenze professionali e manageriali dimostrate (max. 50 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 dell'Area.*

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 5

b.2) *Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze*

Si valuta la capacità di rispettare le scadenze fissate dall'Amministrazione, sia in condizione di assoluta normalità sia in quelle di emergenza, garantendo il raggiungimento degli obiettivi assegnati ed il rispetto dei tempi di programma.

Particolare valenza ha il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti.

PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.3) *Senso di appartenenza ed attenzione all'immagine dell'Ente.*

Si valuta il coinvolgimento negli obiettivi dell'Ente ed il senso di collaborazione nei confronti degli organi di direzione politica nella consapevolezza del proprio ruolo e della distinzione delle competenze.

PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.4) *Conoscenza degli strumenti e dei metodi di lavoro*

Si valutano le conoscenze di tipo tecnico-operative e la capacità di trasmettere le stesse ai propri collaboratori.

PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.5) Capacità di interagire e lavorare con gli altri responsabili per raggiungere gli obiettivi dell'Ente.

Si valuta la cooperazione e l'integrazione con le altre strutture organizzative dell'Ente per il miglioramento delle procedure e per il raggiungimento degli obiettivi intersettoriali.

PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.6) Arricchimento professionale e aggiornamento

Si valuta l'interesse a migliorare la propria professionalità, all'autoaggiornamento professionale, alle esigenze di studio della normativa e di approfondimento delle tematiche professionali.

PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.7) Attitudine all'analisi, individuazione e soluzione di problemi operativi

Si valuta la capacità di individuare soluzioni innovative e migliorative ai problemi (problem solving) verificando il grado di coerenza delle soluzioni rispetto ai problemi in considerazione del contesto specifico.

PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.8) Attitudine alla direzione di gruppi di lavoro

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 5

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

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 5

b.10) Capacità di valutare i propri collaboratori

Si valuta la capacità di valutare i dipendenti assegnati alla propria Area, dimostrata in particolar modo tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

PUNTEGGIO DA 0 A 5

DIPENDENTI NON TITOLARI DI POSIZIONE DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Di contro, la **valutazione dei dipendenti non titolari di Elevata Qualificazione**, effettuata dai Responsabili di Area, tiene conto delle seguenti componenti:

A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA relativa al raggiungimento degli obiettivi assegnati dai Responsabili di Area (max. 55 punti).

Il punteggio viene assegnato in base al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati secondo la seguente tabella:

Performance organizzativa	Punteggio
Raggiungimento di nessun obiettivo	5
Raggiungimento di un numero limitato di obiettivi	15
Raggiungimento di un numero medio di obiettivi	30
Raggiungimento di un buon numero di obiettivi	45
Raggiungimento di tutti gli obiettivi	55

B. PERFORMANCE INDIVIDUALE (max. 45 punti).

Essa viene valutata dai Responsabili di Area 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) *Capacità di gestire il ruolo di competenza*

Si valuta l'attitudine a ricoprire il proprio ruolo all'interno dell'unità organizzativa, la collaborazione con il responsabile al fine di accrescere lo standard qualitativo e quantitativo del Settore.

PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.4) *Tensione motivazionale al miglioramento del livello di professionalità*

Si valuta l'interesse a migliorare la propria professionalità, all'autoaggiornamento professionale, alle esigenze di studio della normativa o di approfondimento delle tematiche professionali.

PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.5) *Grado di responsabilizzazione verso i risultati*

Si valuta la capacità di verificare la qualità delle prestazioni a cui si è chiamati a contribuire, nonché l'apporto fornito alla realizzazione dei programmi e dalle tempistiche di lavoro, anche al fine di migliorare l'immagine dell'Ente.

PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.6) *Abilità tecnico-operativa*

Si valutano le competenze proprie del valutato in rapporto al ruolo a cui è preposto, le abilità di tipo tecnico-operative anche riguardo all'utilizzo dei mezzi informatici.

PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.7) *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).

b.8) *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.9) *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

SCHEMA DI VALUTAZIONE DI RESPONSABILE DI AREA

AREA TECNICA

ANNO 2024

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (MAX. 50 PUNTI)

A) OBIETTIVI ASSEGNATI all'Area di Responsabilità	Raggiunto/non raggiunto
a.1) Monitoraggio opere pubbliche e PNRR	
a.2) Coordinamento atti propedeutici alla stipula di contratti e tenuta dei repertori	
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	
a.4) Coordinamento formazione operai mediante confronto con RSPP e enti sovracomunali	
a.5) Coordinamento gestione Amministrazione Trasparente di propria competenza	
	PUNTEGGIO

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	
b.2) Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze Da 0 a 5 punti	
b.3) Senso di appartenenza ed attenzione all'immagine dell'Ente. Da 0 a 5 punti	
b.4) Conoscenza degli strumenti e dei metodi di lavoro Da 0 a 5 punti	
b.5) Capacità di interagire e lavorare con gli altri responsabili per raggiungere gli obiettivi dell'Ente. Da 0 a 5 punti	
b.6) Arricchimento professionale e aggiornamento Da 0 a 5 punti	
b.7) Attitudini all'analisi, individuazione e soluzione di problemi operativi Da 0 a 5 punti	
b.8) Attitudine alla direzione di gruppi di lavoro Da 0 a 5 punti	
b.9) Capacità di ottimizzare la micro-organizzazione, attraverso la motivazione e responsabilizzazione dei collaboratori Da 0 a 5 punti	
b.10) Capacità di valutare i propri collaboratori Da 0 a 5 punti	

TOTALE - Max. punti 100.....

L'Organo Valutatore

Il Responsabile di Area (per presa visione)

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI RESPONSABILE DI AREA
AREA ECONOMICO FINANZIARIA
ANNO 2024

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (MAX. 50 PUNTI)

A) OBIETTIVI ASSEGNATI 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	
a.2) Rispetto dei termini di pagamento	
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.	
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	
a.5) Coordinamento gestione Amministrazione Trasparente di propria competenza	
	PUNTEGGIO

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	
b.2) Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze Da 0 a 5 punti	
b.3) Senso di appartenenza ed attenzione all'immagine dell'Ente. Da 0 a 5 punti	
b.4) Conoscenza degli strumenti e dei metodi di lavoro Da 0 a 5 punti	
b.5) Capacità di interagire e lavorare con gli altri responsabili per raggiungere gli obiettivi dell'Ente. Da 0 a 5 punti	
b.6) Arricchimento professionale e aggiornamento Da 0 a 5 punti	
b.7) Attitudine all'analisi, individuazione e soluzione di problemi operativi / Da 0 a 5 punti	
b.8) Attitudine alla direzione di gruppi di lavoro Da 0 a 5 punti	
b.9) Capacità di ottimizzare la micro-organizzazione, attraverso la motivazione e responsabilizzazione dei collaboratori Da 0 a 5 punti	
b.10) Capacità di valutare i propri collaboratori Da 0 a 5 punti	

TOTALE - Max.punti 100.....

L'Organo Valutatore

Il Responsabile di Area (per presa visione)

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI RESPONSABILE DI AREA
AREA AMMINISTRATIVA GENERALE
ANNO 2024

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (MAX. 50 PUNTI)

A) OBIETTIVI ASSEGNATI all'Area di Responsabilità	Raggiunto/non raggiunto
a.21 Domande PNRR finanziamenti PA digitale	
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	
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	
a.4) Piano toponomastica per nuovi civici	
a.5) Coordinamento gestione Amministrazione Trasparente di propria competenza	
	PUNTEGGIO

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	
b.2) Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze Da 0 a 5 punti	
b.3) Senso di appartenenza ed attenzione all'immagine dell'Ente. Da 0 a 5 punti	
b.4) Conoscenza degli strumenti e dei metodi di lavoro Da 0 a 5 punti	
b.5) Capacità di interagire e lavorare con gli altri responsabili per raggiungere gli obiettivi dell'Ente. Da 0 a 5 punti	
b.6) Arricchimento professionale e aggiornamento Da 0 a 5 punti	
b.7) Attitudine all'analisi, individuazione e soluzione di problemi operativi Da 0 a 5 punti	
b.8) Attitudine alla direzione di gruppi di lavoro Da 0 a 5 punti	
b.9) Capacità di ottimizzare la micro-organizzazione, attraverso la motivazione e responsabilizzazione dei collaboratori Da 0 a 5 punti	
b.10) Capacità di valutare i propri collaboratori Da 0 a 5 punti	

TOTALE - Max. punti 100

L'Organo Valutatore

Il Responsabile di Area (per presa visione)

SCHEMA DI VALUTAZIONE DI RESPONSABILE DI AREA

AREA PERSONALE

ANNO 2024

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (MAX. 50 PUNTI)

A) OBIETTIVI ASSEGNATI all'Area di Responsabilità	Raggiunto/non raggiunto
a.1) Formazione del personale in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, anticorruzione e trasparenza	
a.2) Predisposizione piano ferie	
a.3) Assunzione dipendente Ufficio Tecnico	
a.4) Redazione e pubblicazione del PIAO	
a.5) Coordinamento gestione Amministrazione Trasparente di propria competenza	
	PUNTEGGIO

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	
b.2) Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze Da 0 a 5 punti	
b.3) Senso di appartenenza ed attenzione all'immagine dell'Ente. Da 0 a 5 punti	
b.4) Conoscenza degli strumenti e dei metodi di lavoro Da 0 a 5 punti	
b.5) Capacità di interagire e lavorare con gli altri responsabili per raggiungere gli obiettivi dell'Ente. Da 0 a 5 punti	
b.6) Arricchimento professionale e aggiornamento Da 0 a 5 punti	
b.7) Attitudine all'analisi, individuazione e soluzione di problemi operativi Da 0 a 5 punti	
b.8) Attitudine alla direzione di gruppi di lavoro Da 0 a 5 punti	
b.9) Capacità di ottimizzare la micro-organizzazione, attraverso la motivazione e responsabilizzazione dei collaboratori Da 0 a 5 punti	
b.10) Capacità di valutare i propri collaboratori Da 0 a 5 punti	

TOTALE - Max.punti 100

L'Organo Valutatore

Il Responsabile di Area (per presa visione)

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERSONALE NON TITOLARE DI E.Q.**AREA AMMINISTRATIVA GENERALE – area istruttori
ANNO 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	
a.2) collaborazione attività D.p.c.m. 24.9.2023 e collaborazione al Piano toponomastico	
a.3) Utilizzo software SUAP per pratiche	
a.4) Aggiornamento tempestivo delle sezioni Amministrazione Trasparente di propria competenza e aggiornamento tempestivo del Registro degli accessi agli atti	
a.5) Impegno all'erogazione di servizi sociali aggiuntivi (PIN CRS-Assegni di maternità comunali-etc) gestione casellario sociale	
	PUNTEGGIO

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**Il Responsabile di Area****Il Dipendente (per presa visione)**

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERSONALE NON TITOLARE DI E.Q.

**AREA AMMINISTRATIVA GENERALE – area operatori esperti
ANNO 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	
a.2) Gestione per il Comune delle richieste per le cure termali	
a.3) Gestione iscrizioni per festa dell'anziano	
a.4) Gestione calendari prelievi e analisi pazienti	
a.5) Gestione per il Comune delle richieste per il soggiorno climatico anziani	
	PUNTEGGIO

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

Il Responsabile di Area

Il Dipendente (per presa visione)

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERSONALE NON TITOLARE DI E.Q.

**AREA TECNICA
ANNO 2024**

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (MAX. 55 PUNTI)

A) OBIETTIVI ASSEGNATI dal Responsabile di Area	Raggiunto/non raggiunto
a.1) Monitoraggio OO.PP. e PNRR	
a.2) Gestione del patrimonio mediante l'organizzazione delle manutenzioni	
a.3) Riduzione dei tempi istruttori sulle pratiche edilizie	
a.4) Gestione atti propedeutici alla stipula di contratti e tenuta dei repertori	
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	
	PUNTEGGIO

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

Il Responsabile di Area

Il Dipendente (per presa visione)

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERSONALE NON TITOLARE DI E.Q.

AREA TECNICA MANUTENTIVA - Operai

ANNO 2024

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (MAX. 55 PUNTI)

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

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

Il Responsabile di Area

Il Dipendente (per presa visione)

Allegato 1 al PIAO 2024-2026 – Sottosezione 2.2: Performace

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERSONALE NON TITOLARE DI P.O.

AREA TECNICA E FINANZIARIA -TRIBUTI

ANNO 2024

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (MAX. 55 PUNTI)

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

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

Il Responsabile di Area

Il Dipendente (per presa visione)