



COMUNE DI CIVIDATE CAMUNO
Provincia di Brescia

PIANO DELLA PERFORMANCE 2026

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 4

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) a b.6) 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.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).

PUNTEGGIO DA 0 A 5

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

PERFORMANCE PERSONALE SENZA ELEVATA QUALIFICA		
RISORSA UMANA: BERTOLETTI CINZIA		SERVIZIO: ECONOMICO-FINANZIARIO
		Categoria: ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE
		Periodo di valutazione: 2026
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		
<i>Indicatori di efficacia</i>	<i>Performance attesa al 31/12</i>	
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		
<i>Indicatori di efficacia</i>	<i>Performance attesa</i>	
Frequenza del corso	Almeno 80%	
b.5) Grado di raggiungimento dell'obiettivo individuale n. 3: Collaborazione con il Responsabile di Servizio nel raggiungimento degli obiettivi assegnati al settore		
<i>Indicatori di efficacia</i>	<i>Performance attesa al 31/12</i>	
Collaborazione costante	Cura degli adempimenti di legge nei tempi previsti	
b.6) Grado di raggiungimento dell'obiettivo individuale n. 4: Assicurare la tempestiva registrazione delle fatture e l'emissione dei mandati		
<i>Indicatori di efficacia</i>	<i>Performance attesa al 31/12</i>	
mantenimento dell'indicatore di tempestività dei pagamenti nei limiti di legge	Almeno 80%	
b.7) Livello di autonomia ed iniziativa		
b.8) Rispetto dei tempi di esecuzione delle procedure		
b.9) Quantità delle prestazioni		
PUNTEGGIO ASSEGNATO		

PERFORMANCE PERSONALE SENZA ELEVATA QUALIFICA		
RISORSA UMANA: BELLESI MARIELLA		SERVIZIO: ECONOMICO-FINANZIARIO (TRIBUTI)
		Categoria: ISTRUTTORE DIRETTIVO
		Periodo di valutazione: 2026
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: Garantire l'aggiornamento costante delle banche dati IMU/TARI e altri tributi minori		
<i>Indicatori di efficacia</i>	<i>Performance attesa al 31/12</i>	
Bonifica di almeno il 80% delle posizioni incongruenti individuate	Riduzione degli scarti rispetto all'anno precedente.	
b.4) Grado di raggiungimento dell'obiettivo individuale n. 2: Garantire risposte a istanze, autotutele e richieste di rateizzazione in tempi certi		
<i>Indicatori di efficacia</i>	<i>Performance attesa</i>	
Riscontro entro 30 giorni nel 80% dei casi;	Riduzione dei reclami formali	
b.5) Grado di raggiungimento dell'obiettivo individuale n. 3: Attività di controllo su posizioni IMU/TARI e altri tributi minori non dichiarate o non versate, trasmissione dei ruoli/coattivo e collaborare alla verifica degli incassi.		
<i>Indicatori di efficacia</i>	<i>Performance attesa al 31/12</i>	
Incremento Emissione avvisi di accertamento del 20% rispetto all'anno precedente	Incremento del 20% delle somme accertate rispetto all'anno precedente	
b.6) Grado di raggiungimento dell'obiettivo individuale n. 4: Formazione e gestione sezione Amministrazione Trasparente e Anticorruzione		
<i>Indicatori di efficacia</i>	<i>Performance attesa al 31/12</i>	
Frequentazione del corso e Aggiornamento della sezione tributi;	Conclusione di almeno due corsi e aggiornamento annuale della sezione tributi	
b.7) Livello di autonomia ed iniziativa		
b.8) Rispetto dei tempi di esecuzione delle procedure		
b.9) Quantità delle prestazioni		
PUNTEGGIO ASSEGNATO		

PERFORMANCE PERSONALE SENZA ELEVATA QUALIFICA

RISORSA UMANA: ROBERTO CASALINI	SERVIZIO: AFFARI GENERALI
	Categoria: ISTRUTTORE DIRETIVO
	Periodo di valutazione: 2026

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 Assicurare corretta classificazione e archiviazione nel sistema di gestione documentale.		
<i>Indicatori di efficacia</i>	<i>Performance attesa al 31/12</i>	
fascicolazione corretta nel 100% degli atti di competenza	Riduzione pratiche prive di classificazione	
b.4) Grado di raggiungimento dell'obiettivo individuale n. 2 Collaborare con il RPCT		
<i>Indicatori di efficacia</i>	<i>Performance attesa</i>	
Trasmissione dati entro le scadenze previste dal PTPCT	Almeno 80%	
b.5) Grado di raggiungimento dell'obiettivo individuale n. 3 Predisposizione o aggiornamento di schemi standard (determine di impegno, liquidazioni, ecc.).		
<i>Indicatori di efficacia</i>	<i>Performance attesa al 31/12</i>	
predisposizione di almeno n. 3 modelli operativi condivisi con gli uffici	Condivisione atti a tutti gli uffici	
b.6) Grado di raggiungimento dell'obiettivo individuale n. 4 Assistenza e Formazione e gestione sezione Amministrazione Trasparente e Anticorruzione		
<i>Indicatori di efficacia</i>	<i>Performance attesa al 31/12</i>	
Frequentazione del corso e Aggiornamento delle sezioni del settore amministrativo;	Conclusione di almeno due corsi e aggiornamento annuale	
b.7) Livello di autonomia ed iniziativa		
b.8) Rispetto dei tempi di esecuzione delle procedure		
b.9) Quantità delle prestazioni		
PUNTEGGIO ASSEGNATO		

PERFORMANCE PERSONALE SENZA ELEVATA QUALIFICA

RISORSA UMANA: DELLANOCE MARIA	SERVIZIO: ANAGRAFE
	Categoria: ISTRUTTORE DIRETTIVO
	Periodo di valutazione: 2026

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 Miglioramento qualità banca dati ANPR - allineamento costante delle posizioni anagrafiche e la riduzione delle anomalie		
<i>Indicatori di efficacia</i>	<i>Performance attesa al 31/12</i>	
Riduzione del 80% delle posizioni incongruenti	Completezza delle operazioni	
b.4) Grado di raggiungimento dell'obiettivo individuale n. 2 Assicurare il rispetto dei termini procedimentali (residenze, iscrizioni AIRE, certificazioni) e rapporti con l'utenza		
<i>Indicatori di efficacia</i>	<i>Performance attesa</i>	
100% dei procedimenti conclusi nei termini di legge	Riduzione reclami rispetto all'anno precedente	
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 Assistenza e Formazione e gestione sezione Amministrazione Trasparente e Anticorruzione		
<i>Indicatori di efficacia</i>	<i>Performance attesa al 31/12</i>	
Frequenzamento del corso e Aggiornamento delle sezioni del settore anagrafe;	Conclusione di almeno due corsi e aggiornamento annuale	
b.7) Livello di autonomia ed iniziativa		
b.8) Rispetto dei tempi di esecuzione delle procedure		
b.9) Quantità delle prestazioni		
PUNTEGGIO ASSEGNATO		

PERFORMANCE PERSONALE SENZA ELEVATA QUALIFICA			
RISORSA UMANA: COMININI MONICA		SERVIZIO: ANAGRAFE	
		Categoria: ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	
		Periodo di valutazione: 2026	
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 Verifica e ricognizione concessioni cimiteriali attive e scadute.			
Indicatori di efficacia		Performance attesa al 31/12	
Avvio procedure per concessioni scadute		Aggiornamento del 90% delle posizioni;	
b.4) Grado di raggiungimento dell’obiettivo individuale n. 2 Standardizzazione modulistica e procedure per concessioni, rinnovi, tumulazioni.			
Indicatori di efficacia		Performance attesa	
Predisposizione di n. 3 modelli aggiornati;		Riduzione tempi rilascio concessioni rispetto all’anno precedente	
b.5) Grado di raggiungimento dell’obiettivo individuale n. 3 Migliorare l’efficienza nella gestione delle autorizzazioni commerciali e eventi			
Indicatori di efficacia		Performance attesa al 31/12	
Conclusione istruttorie entro 30 giorni nel 100% dei casi;		Riduzione giacenze rispetto all’anno precedente	
b.6) Grado di raggiungimento dell’obiettivo individuale n. 4 Effettuare verifiche a campione sulle attività commerciali e dichiarazioni presentate			
Indicatori di efficacia		Performance attesa al 31/12	
Aggiornamento banca dati attività produttive e commerciali sul territorio		Aggiornamento del 90% delle posizioni;	
b.7) Livello di autonomia ed iniziativa			
b.8) Rispetto dei tempi di esecuzione delle procedure			
b.9) Quantità delle prestazioni			
PUNTEGGIO ASSEGNATO			

PERFORMANCE PERSONALE SENZA ELEVATA QUALIFICA

RISORSA UMANA DAMIOLI SIMONA		AREA TECNICA	
		Categoria: ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	
		Periodo di valutazione: 2026	
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			
Gestione richieste CDU e accessi documentali.			
Indicatori di efficacia	Performance attesa		
Rilascio CDU entro 30 giorni nel 100% dei casi.	Riduzione dei tempi rispetto all’anno precedente		
b.4) Grado di raggiungimento dell’obiettivo individuale n. 2			
Aggiornamento sezione “Amministrazione Trasparente” per lavori pubblici.			
Indicatori di efficacia	Performance attesa		
Pubblicazione dati entro 10 giorni dall’adozione degli atti.	Pubblicazione del 100% degli atti		
b.5) Grado di raggiungimento dell’obiettivo individuale n. 3			
Partecipazione ad almeno due corsi su Codice dei Contratti e edilizia/urbanistica.			
Indicatori di efficacia	Performance attesa		
Partecipazione ad almeno due corsi	Esecuzione di tutte le prestazioni previste		
b.6) Grado di raggiungimento dell’obiettivo individuale n. 4			
Collaborazione con il Responsabile della gestione delle pratiche di edilizia privata e opere pubbliche			
Indicatori di efficacia	Performance attesa		
Qualità della prestazione	Tempestività delle prestazioni		
b.7) Livello di autonomia ed iniziativa			
b.8) Rispetto dei tempi di esecuzione delle procedure			
b.9) Quantità delle prestazioni			
PUNTEGGIO ASSEGNATO			

RISORSA UMANA MARCHIONI FABIO		AREA TECNICA	
		Categoria: OPERAIO SPECIALIZZATO	
		Periodo di valutazione: 2026	
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			
Garantire la pulizia programmata di strade, piazze, parchi e aree pubbliche.			
Indicatori di efficacia	Performance attesa		
Esecuzione del 100% degli interventi previsti dal piano settimanale;	Riduzione di segnalazioni per mancata pulizia.		
b.4) Grado di raggiungimento dell’obiettivo individuale n. 2			
Assicurare tempestivo intervento su segnalazioni dell’ufficio tecnico			
Indicatori di efficacia	Performance attesa		
Presa in carico entro 2 giorni lavorativi	Risoluzione entro 5 giorni nel 100% dei casi.		
b.5) Grado di raggiungimento dell’obiettivo individuale n. 3			
Garantire il trasporto scolastico nel rispetto degli orari stabiliti.			
Indicatori di efficacia	Performance attesa		
Puntualità nel 100% delle corse;	Assenza di reclami formali per ritardi imputabili al servizio.		
b.6) Grado di raggiungimento dell’obiettivo individuale n. 4			
Controllo livelli, pulizia interna ed esterna scuolabus			
Indicatori di efficacia	Performance attesa		
Controllo settimanale	Mantenimento del mezzo in condizioni decorose e funzionali		
b.7) Livello di autonomia ed iniziativa			
b.8) Rispetto dei tempi di esecuzione delle procedure			
b.9) Quantità delle prestazioni			
PUNTEGGIO ASSEGNATO			

PERFORMANCE PERSONALE SENZA ELEVATA QUALIFICA

RISORSA UMANA MASSUSSI GIOVANNA		AREA FARMACIA	
		Categoria: ISTRUTTORE DIRETTIVO	
		Periodo di valutazione: 2026	
B. PERFORMANCE INDIVIDUALE e relazionale (MAX 45 PUNTI)			PUNTEGGIO DA 0 A 5
A. QUALITÀ DEL CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (MAX 55 PUNTI)			
PUNTEGGIO ASSEGNATO			
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 Assicurare adeguata consulenza professionale su farmaci, dispositivi medici e parafarmaci.			
Indicatori di efficacia	Performance attesa		
Mantenimento/incremento dell’utenza	Almeno 80%		
b.4) Grado di raggiungimento dell’obiettivo individuale n. 2 Formazione in materia anticorruzione e trasparenza			
Indicatori di efficacia	Performance attesa		
Frequentazione del corso e Aggiornamento delle sezioni del settore amministrativo;	Conclusione di almeno due corsi e aggiornamento annuale		
b.5) Grado di raggiungimento dell’obiettivo individuale n. 3 Rapporti con l’utenza			
Indicatori di efficacia	Performance attesa		
Mantenimento/incremento dell’utenza	Almeno 80%		
b.6) Grado di raggiungimento dell’obiettivo individuale n. 4 Collaborazione con il Responsabile di servizio nella cura e gestione della Farmacia Comunale			
Indicatori di efficacia	Performance attesa		
Collaborazione costante	Tempestività delle prestazioni		
b.7) Livello di autonomia ed iniziativa			
b.8) Rispetto dei tempi di esecuzione delle procedure			
b.9) Quantità delle prestazioni			
PUNTEGGIO ASSEGNATO			

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL RESPONSABILE DI SERVIZIO		
RISORSA UMANA: DAMIOLA MARA		SERVIZIO: ECONOMICO FINANZIARIO
		Categoria: ISTRUTTORE DIRETTIVO
		Periodo di valutazione: 2026
A. RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI ALL'AREA (PERFORMANCE ORGANIZZATIVA)		RAGGIUNTO/ NON RAGGIUNTO
a.1) attività contabile, di programmazione e controllo di gestione e gestione delle morosità.		
a.2) Predisposizione o aggiornamento di schemi standard (determine di impegno, liquidazioni, ecc.).		
a.3) rispetto dei tempi medi di pagamento delle fatture		
a.4) Garantire la massima trasparenza dall'azione amministrativa mediante la pubblicazione sul portale internet in adempimento delle previsioni del d. lgs. 33/2013		
TOT. PUNTI (MAX 60)		
B. VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE		Da 0 a 4 punti
b.1) Capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indulgere in formalismi, promuovendo la qualità del Settore.		
b.2) Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura		
b.3) Grado di raggiungimento dell'obiettivo individuale n. 1		
Indicatori di efficacia	Performance attesa	
b.4) Grado di raggiungimento dell'obiettivo individuale n. 2		
Indicatori di efficacia	Performance attesa	
b.5) Grado di raggiungimento dell'obiettivo individuale n. 3		
Indicatori di efficacia	Performance attesa	
b.6) Grado di raggiungimento dell'obiettivo individuale n. 4		
Indicatori di efficacia	Performance attesa	
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)

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL RESPONSABILE DI SERVIZIO		
RISORSA UMANA: SPAETTI ALESSANDRA		SERVIZIO: FARMACIA
		Categoria: ISTRUTTORE DIRETTIVO
		Periodo di valutazione: 2026
A. RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI ALL'AREA (PERFORMANCE ORGANIZZATIVA)		RAGGIUNTO/ NON RAGGIUNTO
a.1) Sviluppo di soluzioni metodologiche e tecniche innovative che concorrano al miglioramento dei processi di lavoro e allo sviluppo della qualità del servizio		
a.2) Predisposizione o aggiornamento di schemi standard (determine di impegno, liquidazioni, ecc.).		
a.3) rispetto dei tempi medi di pagamento delle fatture		
a.4) Garantire la massima trasparenza dall'azione amministrativa mediante la pubblicazione sul portale internet in adempimento delle previsioni del d. lgs. 33/2013		
TOT. PUNTI (MAX 60)		
B. VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE		Da 0 a 4 punti
b.1) Capacità di rispettare e promuovere la qualità dell'Area		
b.2) Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura		
b.3) Grado di raggiungimento dell'obiettivo individuale n. 1		
Indicatori di efficacia	Performance attesa	
b.4) Grado di raggiungimento dell'obiettivo individuale n. 2		
Indicatori di efficacia	Performance attesa	
b.5) Grado di raggiungimento dell'obiettivo individuale n. 3		
Indicatori di efficacia	Performance attesa	
b.6) Grado di raggiungimento dell'obiettivo individuale n. 4		
Indicatori di efficacia	Performance attesa	
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)		

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL RESPONSABILE DI SERVIZIO		
RISORSA UMANA: SALVETTI FABIO		SERVIZIO: TECNICO
		Categoria: ISTRUTTORE DIRETTIVO
		Periodo di valutazione: 2026
A. RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI ALL'AREA (PERFORMANCE ORGANIZZATIVA)		RAGGIUNTO/ NON RAGGIUNTO
a.1) Garantire il monitoraggio e la manutenzione ordinaria e straordinaria degli acquedotti urbani/rurali e dei locali di proprietà comunale		
a.2) Garantire la realizzazione/conclusione delle opere pubbliche, rendicontazione delle opere pubbliche		
a.3) Tempistiche di rendicontazione per l'erogazione dei contributi degli altri enti pubblici, rispetto dei tempi medi di pagamento delle fatture		
a.4) Garantire la massima trasparenza dall'azione amministrativa mediante la pubblicazione sul portale internet in adempimento delle previsioni del d. lgs. 33/2013		
TOT. PUNTI (MAX 60)		
B. VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE		Da 0 a 4 punti
b.1) Capacità di rispettare e promuovere la qualità dell'Area		
b.2) Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura		
b.3) Grado di raggiungimento dell'obiettivo individuale n. 1		
Indicatori di efficacia	Performance attesa	
b.4) Grado di raggiungimento dell'obiettivo individuale n. 2		
Indicatori di efficacia	Performance attesa	
b.5) Grado di raggiungimento dell'obiettivo individuale n. 3		
Indicatori di efficacia	Performance attesa	
b.6) Grado di raggiungimento dell'obiettivo individuale n. 4		
Indicatori di efficacia	Performance attesa	
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)

