

NUCLEO di VALUTAZIONE
Comune di Prascorsano

Alla cortese attenzione del Sindaco

Prascorsano, 31 marzo 2022

Oggetto: Relazione conclusiva anno 2021

In ottemperanza alle disposizioni e ispirati dai principi enunciati dal D.Lgs 150/2009 per gli Enti Locali, il Nucleo Indipendente in data odierna relaziona sui seguenti temi:

1. Attuazione del ciclo di gestione della performance e funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione
2. Assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità
3. Attuazione controllo successivo atti ex legge 213/12
4. Assolvimento adempimenti legge 190/12
5. Proposta della valutazione annuale delle Posizioni Organizzative
6. Proposta della valutazione annuale del Segretario Comunale.

1. Attuazione del ciclo di gestione della performance e funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione.

Per l'anno 2021 l'Ente ha adottato un Piano degli Obiettivi e delle Performance, con atto n. 09 del 18/03/2021 e validato dal Nucleo di Valutazione, in quanto ritenuto coerente con le fasi del ciclo di gestione della performance descritte nell'art.4 comma 2 del D.lgs.150/09 e adeguato nel fornire, attraverso indicatori oggettivi, elementi utili alla misurazione e alla valutazione delle performance attese.

La metodologia di valutazione proposta dall'Organismo di Valutazione è stata recepita dall'Ente con Deliberazione di Giunta n. 62 del 31/12/2018 è stata introdotta come previsto, e di seguito se ne sintetizza l'iter e l'attuazione che si è data ad ogni passaggio.

- Verifica degli obiettivi proposti e dettagliati nel Piano delle Performance:
l'Organismo ha verificato il sussistere dei requisiti richiesti dall'art. 5 c.2 del D.lgs 150/09 per la formulazione degli obiettivi
- Consuntivazione del Piano degli Performance Anno 2021: Il Nucleo di Valutazione ha esaminato i report prodotti dai titolari di Posizione Organizzativa (**All.n.1**) da cui emerge il grado di raggiungimento degli obiettivi.



- Valutazione conclusiva: Il Nucleo ha esaminato le proposte di valutazione formulate da ciascuna PO per i propri collaboratori, contestualmente sono state analizzate le autovalutazioni delle PO, successivamente il Nucleo ha espresso la propria valutazione nei confronti delle PO.

Si fa rilevare che l'intero processo è stato attuato a tutti i livelli nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità.

2. Assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e integrità

L'ente ha recentemente adempiuto a quanto previsto nelle Delibera n. 141/2019 di ANAC, adeguando il sito internet e dando atto, attraverso la compilazione della griglia della trasparenza e la relativa attestazione, del livello di trasparenza. Tali informazioni sono contenute nel sito dell'Ente nell'apposita sezione.

3. Attuazione controllo successivo sugli atti ex L. 213/12

L'ente, in attuazione di quanto disposto nel proprio regolamento sui controlli interni, di recepimento delle disposizioni contenute nel D.L. 174/12 (legge 213/12), ha provveduto ad effettuare per l'anno 2021 il controllo successivo sugli atti amministrativi e a consegnare i report conclusivi al Nucleo di Valutazione.

4. Assolvimento adempimenti legge 190/12

L'ente ha recentemente adempiuto a quanto previsto nella legge 190/12, attraverso l'adozione dell'aggiornamento del Piano triennale della Prevenzione della Corruzione adottato con delibera di Giunta Comunale n. 13 del 30/3/2021.

5. Proposta della valutazione annuale delle Posizioni Organizzative

Esaminati i report di risultato di ciascuna area organizzativa, ravvisata la coerenza dei risultati conseguiti con quelli attesi per ogni obiettivo assegnato, se ne certifica il raggiungimento pieno ai fini della corresponsione delle premialità.

Secondo la metodologia di valutazione, il punteggio che esprime la performance ottenuta dai dipendenti, siano essi PO oppure collaboratori, si ottiene dalla media fra il punteggio relativo all'esito degli obiettivi assegnati e il punteggio relativo all'esito dei comportamenti organizzativi.

Il sistema prevede quattro fasce di merito che, secondo i criteri stabiliti dalla contrattazione decentrata, definiscono il premio da corrispondere a ciascun dipendente.

Ciò premesso, Il nucleo di Valutazione:



- viste le valutazioni espresse dalla posizione organizzativa a proposito dei collaboratori loro assegnati;
- effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi per ciascuna PO come da schede allegate (**All. n.2**)

esprime parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2021 dei titolari di Posizione Organizzative e propone l'erogazione della relativa indennità di risultato secondo il punteggio ottenuto.

Nucleo di Valutazione

Dott.ssa Valeria Alasonatti



BUFFO

VERIFICA FINALE: data 31.03.2022

Criticità riscontrate	% di raggiungimento del risultato atteso	Punteggio risultato finale	Eventuali note
Attuazione della sezione Trasparenza e Integrità approvato con il Piano Anticorruzione 2021 - 2023: obiettivo raggiunto	100%	10	
Adeguamento alla nuova normativa europea in materia di privacy: obiettivo raggiunto	100%	10	
Supporto all'ufficio tecnico: obiettivo raggiunto	100%	30	
Collaborazione l'ufficio ragioneria: obiettivo raggiunto	100%	20	
Canone Unico Patrimoniale: obiettivo raggiunto	100%	30	

Firma per accettazione:

Tot. 100

Giudizio complessivo: 100/100



Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione	Peso sub - obiettivi	Autovalutazione	Valutazione finale 31.03.2022
Impegno 15	Disponibilità a variazioni orarie per esigenze di servizio	1 2 3 4 5	5	4	5
	Costanza e assiduità nell' impegno nell' esecuzione del proprio lavoro	1 2 3 4 5	5	5	5
	Flessibilità nell' esecuzione delle proprie mansioni	1 2 3 4 5	5	5	5
Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione	Peso sub - obiettivi	Autovalutazione	Valutazione finale 31.03.2022
			15		15
			Capacità e cortesia nell' ascolto e nella risposta telefonica e front-office all' utenza esterna e interna.	1 2 3 4 5	5
Professionalità 25	Affidabilità: puntualità nel rispetto dei tempi delle consegne e delle scadenze, completezza e precisione nel lavoro	1 2 3 4 5	5	5	5
		1 2 3 4 5	5	5	5
		Rispetto e corretto utilizzo dei beni materiali/strumentali assegnati	1 2 3 4 5	5	5
Professionalità 25	Riservatezza (osservanza del segreto professionale, d' ufficio, riservatezza concernente le relazioni professionali, ecc.)	1 2 3 4 5	5	5	5
		1 2 3 4 5	5	5	5
		Riservatezza (osservanza del segreto professionale, d' ufficio, riservatezza concernente le relazioni professionali, ecc.)	1 2 3 4 5	5	5

	Capacità di apporto concreto nel lavoro di gruppo, di equipe, ecc.	1 2 3 4 5	5	5	5	5
Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione	Peso sub - obiettivi	Autovalutazione	Valutazione finale 31.03.2022	25
	Aderenza agli obiettivi istituzionali: identificazione e senso di appartenenza all' Ente	1 2 3 4 5	5	5	5	5
	Aderenza agli obiettivi particolari: conoscenza e rispetto delle norme e delle procedure; partecipazione al raggiungimento degli obiettivi definiti dal PEG	1 2 3 4 5	5	5	5	5
Coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente - Coscienza del proprio ruolo 30	Capacità di collaborare e integrarsi con i colleghi del proprio servizio e degli altri servizi	1 2 3 4 5	5	5	5	5
	Atteggiamento propositivo e costruttivo verso il proprio lavoro	1 2 3 4 5	5	5	5	5
	Capacità di valutazione del personale della propria area di responsabilità, evidenziabile anche attraverso una differenziazione dei giudizi espressi	1 2 3 4 5	5	4	5	5
	Capacità di adattamento e contributo ai processi di riorganizzazione	1 2 3 4 5	5	5	5	5
			30			30

Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione	Peso sub - obiettivi	Autovalutazione	Valutazione finale 31.03.2022
Iniziativa personale 20	Capacità di rilevare attivamente i problemi	1 2 3 4 5	5	5	5
	Capacità di attivarsi per la soluzione dei problemi e delle emergenze	1 2 3 4 5	5	5	5
	Proposte e contributi alla realizzazione di iniziative per il miglioramento e l'innovazione del Servizio	1 2 3 4 5	5	5	5
	Capacità organizzativa e livello di autonomia nella gestione	1 2 3 4 5	5	5	5
				20	
Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione	Peso sub - obiettivi	Autovalutazione	Valutazione finale 31.03.2022
Professionalità legata alla formazione 10	Formazione e arricchimento della professionalità attraverso la formazione interna/esterna ed autoformazione.	1 2 3 4 5	5	4	5
	Capacità di relazionare ai propri colleghi sulle materie oggetto di formazione interna/esterna alla quale si è partecipato.	1 2 3 4 5	5	5	5
			10		10
	Totale comportamenti organizzativi		100/100		

LUPICA

VERIFICA FINALE: data 31.03.2022

Criticità riscontrate	% di raggiungimento del risultato atteso	Punteggio risultato finale	Eventuali note
Attuazione della sezione Trasparenza e Integrità approvato con il Piano Anticorruzione 2021 - 2023: obiettivo raggiunto	100%	10	
Adeguamento alla nuova normativa europea in materia di privacy: obiettivo raggiunto	100%	10	
Contributi ministero interno e Regione Piemonte: obiettivo raggiunto	100%	50	
Urbanistica: obiettivo raggiunto	100%	30	

Tot. 100

Firma per accettazione:

Giudizio complessivo 100/100



Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione	Peso sub-obiettivi	Autovalutazione	Valutazione finale 31.03.2022				
Impegno 15	Disponibilità a variazioni orarie per esigenze di servizio	1 2 3 4 5	5	5	5				
	Costanza e assiduità nell'impegno nell'esecuzione del proprio lavoro	1 2 3 4 5	5	5	5				
	Flessibilità nell'esecuzione delle proprie mansioni	1 2 3 4 5	5	5	5				
Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione	Peso sub-obiettivi	Autovalutazione	Valutazione finale 31.03.2022				
			Capacità e cortesia nell'ascolto e nella risposta telefonica e front-office all'utenza esterna e interna.			1 2 3 4 5	5	5	5
			Affidabilità: puntualità nel rispetto dei tempi delle consegne e delle scadenze, completezza e precisione nel lavoro			1 2 3 4 5	5	5	5
Professionalità 25	Rispetto e corretto utilizzo dei beni materiali/strumentali assegnati	1 2 3 4 5	5	5	5				
		Riservatezza (osservanza del segreto professionale, d'ufficio, riservatezza concernente le relazioni professionali, ecc..)	1 2 3 4 5	5	5	5			

	Capacità di apporto concreto nel lavoro di gruppo, di equipe, ecc.	1	2	3	4	5	5	5	5
							25		25
Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione					Peso sub - obiettivi	Autovalutazione	Valutazione finale 31.03.2022
	Aderenza agli obiettivi istituzionali: identificazione e senso di appartenenza all' Ente	1	2	3	4	5	5	5	5
	Aderenza agli obiettivi particolari: conoscenza e rispetto delle norme e delle procedure; partecipazione al raggiungimento degli obiettivi definiti dal PEG	1	2	3	4	5	5	5	5
Coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente - Coscienza del proprio ruolo 30	Capacità di collaborare e integrarsi con i colleghi del proprio servizio e degli altri servizi	1	2	3	4	5	5	5	5
	Atteggiamento propositivo e costruttivo verso il proprio lavoro	1	2	3	4	5	5	5	5
	Capacità di valutazione del personale della propria area di responsabilità, evidenziabile anche attraverso una differenziazione dei giudizi espressi	1	2	3	4	5	5	5	5
	Capacità di adattamento e contributo ai processi di riorganizzazione	1	2	3	4	5	5	5	5
							30		30

Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione	Peso sub - obiettivi	Autovalutazione	Valutazione finale 31.03.2022	Capacità di rilevare attivamente i problemi	1	2	3	4	5	5	5	5									
						Capacità di attivarsi per la soluzione dei problemi e delle emergenze	1	2	3	4	5	5	5	5									
						Proposte e contributi alla realizzazione di iniziative per il miglioramento e l'innovazione del Servizio	1	2	3	4	5	5	4	5									
						Capacità organizzativa e livello di autonomia nella gestione	1	2	3	4	5	5	5	5									
						20						20											
Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione	Peso sub - obiettivi	Autovalutazione	Valutazione finale 31.03.2022	Formazione e arricchimento della professionalità attraverso la formazione interna/ esterna ed autoformazione.	1	2	3	4	5	5	4	5									
						Capacità di relazionare ai propri colleghi sulle materie oggetto di formazione interna/ esterna alla quale si è partecipato.	1	2	3	4	5	5	5	5									
												10						10					
												100/100						100/100					
Totale comportamenti organizzativi																							

Tipologia dell'obiettivo	Titolo obiettivo	Descrizione obiettivo	Target (punteggio finale che si vuole conseguire)	Peso attribuito all'obiettivo	Misura economica assegnata	Risorse umane appartenenti all'area coinvolta	Altri uffici o altri Enti coinvolti	Risorse finanziarie	Stakeholder	Come si misura	Tipologia indicatori	Descrizione indicatore	Valore atteso	Valore raggiunto	Scadenza	Sistema di valutazione	Decorazione attuale
Obiettivo annuale trasversale performance organizzativa	Attuazione della sezione Trasparenza e Integrità approvato con il Piano Anticorruzione 2022 - 2024. Collaborare con il Collaboratore con il Segretario Comunale ai fini dell'approvazione del PNA secondo i termini fissati dalla normativa.	Dare attuazione al Programma approvato dall'Ente adempiendo negli obblighi di pubblicazione di propria competenza così come individuato nell'Allegato al Programma. Collaborare con il Responsabile dell'Anticorruzione nell'attuazione del Piano approvato dal Ente. Procedere alla pubblicazione assegnata all'ufficio, dei dati, delle informazioni e dei documenti elencati nel D.lgs. 33/2013 e dal PNA nei tempi fissati dal Piano Anticorruzione adottato dall'Ente.	Attuazione del Programma	10	nessuno	Collaboratori	nessuno	nessuna	Ente	no	Temporale	Dare attuazione al Programma approvato dall'Ente adempiendo negli obblighi di pubblicazione di propria competenza così come individuato nell'allegato al Programma. Collaborare con il Responsabile dell'Anticorruzione nell'attuazione del Piano approvato dal Ente. Procedere alla pubblicazione assegnata all'ufficio, dei dati, documenti elencati dal D.lgs. 33/2013 e dal PNA nei tempi fissati dal Piano Anticorruzione adottato dall'Ente.	Scad. 31.12.2022			Decorazione totale del punteggio nel caso in cui non sia raggiunto il risultato atteso.	
Obiettivo annuale trasversale performance organizzativa	Adeguamento alla nuova normativa europea in materia di privacy.	Seguire per la parte di propria competenza gli adempimenti necessari alla nuova normativa europea in materia di privacy.	Seguire iter	10	nessuno	nessuno	nessuno	nessuna	Ente	no	Temporale	Seguire iter	Scad. 31.12.2022			Decorazione totale del punteggio nel caso in cui non sia raggiunto il risultato atteso.	
Obiettivo annuale trasversale performance organizzativa	Transizione al digitale	Procedere alla transizione al digitale creando un gruppo di supporto al responsabile della transizione al digitale.	Seguire iter	10	nessuna	nessuno	Tutte le PO	nessuna	Cittadini	no	Qualitativo	Procedere alla transizione al digitale creando un gruppo di supporto al responsabile della transizione al digitale.	Scad. 31.12.2022			Decorazione proporzionale del punteggio in base alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo	
Obiettivo annuale trasversale performance organizzativa	Piano di protezione civile	Svolgere le funzioni assegnate dall'A.C.	Seguire iter	20	nessuna	nessuno	Tutte le PO	nessuna	Cittadini	no	Qualitativo	Svolgere le funzioni assegnate dall'A.C.	Scad. 31.12.2022			Decorazione proporzionale del punteggio in base alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo	
Obiettivo annuale operativo	Mensa scolastica	Procedere all'appalto della mensa scolastica entro il 30/08/2022	Seguire iter	20	nessuno	nessuno	nessuno	nessuna	Ente	no	Temporale	Procedere all'appalto della mensa scolastica entro il 30/08/2022	Scad. 30/08/2022			Decorazione totale del punteggio nel caso di non raggiungimento del valore atteso.	
Obiettivo annuale operativo	Trasferimento funzioni al Comune Montana	Seguire tutto l'iter amministrativo ai fini del trasferimento delle funzioni servizi sociali e polizia municipale all'Unione Montana	Seguire iter	15	nessuno	nessuno	nessuno	nessuno	Ente	no	Temporale	Seguire tutto l'iter amministrativo ai fini del trasferimento delle funzioni servizi sociali e polizia municipale all'Unione Montana	Scad. 31.12.2022			Decorazione totale del punteggio nel caso in cui non sia raggiunto il risultato atteso.	
Obiettivo annuale di area	Contributo sostegno attività economiche e artigianali	Gestione del contributo secondo i termini fissati dallo stesso.	Definizione iter	15	nessuno	nessuno	nessuno	nessuna	Ente	no	Temporale	Gestione del contributo secondo i termini fissati dallo stesso.	Scad. 31.12.2022			Decorazione totale del punteggio nel caso di non raggiungimento del valore atteso.	

* 1) Obiettivo pluriennale Essenziale: legato alla performance collettiva
2) Obiettivo pluriennale di area
3) Obiettivo annuale di area
4) Obiettivo annuale Individuale
legato alla performance Individuale

* 4 tipi di indicatori:
QUALITATIVO
QUANTITATIVO
TEMPORALE
ECONOMICO

Data: 31/03/2022

Firma componenti R.V.:



Firma per accettazione:

BUFFO GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione	Peso sub-obiettivi	Autovalutazione	Valutazione finale		
Impegno 15	Disponibilità a variazioni orarie per esigenze di servizio	1 2 3 4 5	5				
	Costanza e assiduità nell' impegno nell' esecuzione del proprio lavoro	1 2 3 4 5	5				
	Flessibilità nell' esecuzione delle proprie mansioni	1 2 3 4 5	5				
Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione	Peso sub-obiettivi	Autovalutazione	Valutazione finale		
			Capacità e cortesia nell' ascolto e nella risposta telefonica e front-office all' utenza esterna e interna.			1 2 3 4 5	5
			Affidabilità: puntualità nel rispetto dei tempi delle consegne e delle scadenze, completezza e precisione nel lavoro			1 2 3 4 5	5
Professionalità 25	Rispetto e corretto utilizzo dei beni materiali/strumentali assegnati	1 2 3 4 5	5				
	Riservatezza (osservanza del segreto professionale, d' ufficio, riservatezza concernente le relazioni professionali, ecc..)	1 2 3 4 5	5				

	Capacità di apporto concreto nel lavoro di gruppo, di equipe, ecc.	1	2	3	4	5	5		
							25		
Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione					Peso sub - obiettivi	Autovalutazione	Valutazione finale
	Aderenza agli obiettivi istituzionali: identificazione e senso di appartenenza all' Ente	1	2	3	4	5	5		
	Aderenza agli obiettivi particolari: conoscenza e rispetto delle norme e delle procedure; partecipazione al raggiungimento degli obiettivi definiti dal PEG	1	2	3	4	5	5		
	Capacità di collaborare e integrarsi con i colleghi del proprio servizio e degli altri servizi	1	2	3	4	5	5		
	Atteggimento propositivo e costruttivo verso il proprio lavoro	1	2	3	4	5	5		
	Capacità di valutazione del personale della propria area di responsabilità, evidenziabile anche attraverso una differenziazione dei giudizi espressi	1	2	3	4	5	5		
	Capacità di adattamento e contributo ai processi di riorganizzazione	1	2	3	4	5	5		
							30		
Coinvolgimento nei processi lavorativi dell' Ente - Coscienza del proprio ruolo 30									

Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione	Peso sub-obiettivi	Autovalutazione	Valutazione finale
Iniziativa personale 20	Capacità di rilevare attivamente i problemi	1 2 3 4 5	5		
	Capacità di attivarsi per la soluzione dei problemi e delle emergenze	1 2 3 4 5	5		
	Proposte e contributi alla realizzazione di iniziative per il miglioramento e l'innovazione del Servizio	1 2 3 4 5	5		
	Capacità organizzativa e livello di autonomia nella gestione	1 2 3 4 5	5		
				20	
Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione	Peso sub-obiettivi	Autovalutazione	Valutazione finale
Professionalità legata alla formazione 10	Formazione e arricchimento della professionalità attraverso la formazione interna/esterna ed autoformazione.	1 2 3 4 5	5		
	Capacità di relazionare ai propri colleghi sulle materie oggetto di formazione interna/esterna alla quale si è partecipato.	1 2 3 4 5	5		
				10	
Totale comportamenti organizzativi				/100	

Tipologia dell'obiettivo	Titolo obiettivo	Descrizione obiettivo	Target (identificare chi è il ruolo coinvolto)	Peso attribuito all'obiettivo	Risorse economiche assegnate	Risorse umane appartenenti all'area coinvolta	Altri uffici o altri enti coinvolti	Risorse umane non assegnate	Stakeholder	Criterio di valutazione	Tipologia indicatore	Descrizione indicatore	Valore atteso	Valore raggiunto	Superamento	Sistema di decurtazione	Decurtazione attuata
Obiettivo annuale trasversale	Attualizzazione della Trasparenza e Integrità approvata con il Piano Anticorruzione 2022 - 2024. Collaborare con il Segretario Comunale ai fini dell'approvazione del PIAO secondo i termini fissati dalla normativa.	Dare attuazione al Programma approvato dall'Ente adempiendo agli obblighi di pubblicazione di propria competenza così come indicati nel allegato 1 del Programma. Responsabile dell'Anticorruzione nell'attuazione del Piano approvato dall'Ente. Procedere alla pubblicazione assegnati all'ufficio, dei dati, delle informazioni e dei documenti elencati dal D.lgs. 33/2013 e dal PNA nel tempo fissati dal Piano Anticorruzione adottato dall'Ente.	Attuazione del Programma	10	nessuno	Collaboratori	nessuno	nessuna	Ente	no	Temporale	Dare attuazione al Programma approvato dall'Ente adempiendo agli obblighi di pubblicazione di propria competenza così come indicati nel allegato 1 del Programma. Collaborare con il Responsabile dell'Anticorruzione nell'attuazione del Piano approvato dall'Ente. Procedere alla pubblicazione assegnati all'ufficio, dei dati, delle informazioni e dei documenti elencati dal D.lgs. 33/2013 e dal PNA nel tempo fissati dal Piano Anticorruzione adottato dall'Ente.	Scad. 31.12.2022			Decurtazione totale del punteggio nel caso in cui non sia raggiunto il risultato atteso.	
Obiettivo plurianuale operativo	Adeguamento alla nuova normativa europea in materia di Privacy.	Seguire per la parte di propria competenza gli adempimenti necessari alla nuova normativa europea in materia di Privacy.	Seguire iter	5	nessuno	nessuno	nessuno	nessuna	Ente	no	Temporale	Seguire iter	Scad. 31.12.2021			Decurtazione totale del punteggio nel caso in cui non sia raggiunto il risultato atteso.	
Obiettivo annuale trasversale performance organizzativa	Transizione al digitale	Procedere alla transizione al digitale creando un gruppo di supporto al responsabile della transizione al digitale.	Seguire iter	5	nessuna	nessuno	Tutte le PO	nessuna	Cittadini	no	Qualitativo	Procedere alla transizione al digitale creando un gruppo di supporto al responsabile della transizione al digitale.	Scad. 31.12.2022			Decurtazione proporzionale del punteggio in base alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo	
Obiettivo annuale trasversale performance organizzativa	Piano di protezione civile	Svolgere le funzioni assegnate dall'A.C.	Seguire iter	20	nessuna	nessuno	Tutte le PO	nessuna	Cittadini	no	Qualitativo	Svolgere le funzioni assegnate dall'A.C.	Scad. 31.12.2022			Decurtazione proporzionale del punteggio in base alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo	
Obiettivo annuale operativo	Contributi ministero interno e contributi comuni al PNRR	Gestione dei contributi ministeriali e legati al PNRR seguendo le tempistiche fissate.	Seguire iter	40	nessuno	nessuno	nessuno	nessuna	Ente	no	Temporale	Gestione dei contributi ministeriali e legati al PNRR seguendo le tempistiche fissate.	Scad. 31.12.2022			Decurtazione totale del punteggio nel caso in cui non sia raggiunto il risultato atteso.	
Obiettivo annuale operativo	Urbanistica	Implementazione sportello agli utenti privati	Seguire iter	20	nessuno	nessuno	nessuno	nessuna	Ente	no	Temporale	Implementazione sportello agli utenti privati	Scad. 31.12.2022			Decurtazione totale del punteggio nel caso in cui non sia raggiunto il risultato atteso.	

* 1) Obiettivo plurianuale trasversale: legato alla performance collettiva
 2) Obiettivo plurianuale di area: legato alla performance di area
 3) Obiettivo annuale di area: legato alla performance di area
 4) Obiettivo annuale individuale: legato alla performance individuale

* 4 tipi di indicatori:
 QUALITATIVO
 QUANTITATIVO
 TEMPORALE
 ECONOMICO

Data: 31/03/2022 Firma componenti R.V.:  Firma per accettazione:

Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione	Peso sub - obiettivi	Autovalutazione	Valutazione finale		
Impegno 15	Disponibilità a variazioni orarie per esigenze di servizio	1 2 3 4 5	5				
	Costanza e assiduità nell' impegno nell' esecuzione del proprio lavoro	1 2 3 4 5	5				
	Flessibilità nell' esecuzione delle proprie mansioni	1 2 3 4 5	5				
Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione	Peso sub - obiettivi	Autovalutazione	Valutazione finale		
			Capacità e cortesia nell' ascolto e nella risposta telefonica e front-office all' utenza esterna e interna.			1 2 3 4 5	5
			Affidabilità: puntualità nel rispetto dei tempi delle consegne e delle scadenze, completezza e precisione nel lavoro			1 2 3 4 5	5
Professionalità 25	Rispetto e corretto utilizzo dei beni materiali /strumentali assegnati	1 2 3 4 5	5				
	Riservatezza (osservanza del segreto professionale, d' ufficio, riservatezza concernente le relazioni professionali, ecc..)	1 2 3 4 5	5				

	Capacità di apporto concreto nel lavoro di gruppo, di equipe, ecc.	1	2	3	4	5	5		
							25		
Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione					Peso sub - obiettivi	Autovalutazione	Valutazione finale
	Aderenza agli obiettivi istituzionali: identificazione e senso di appartenenza all' Ente	1	2	3	4	5	5		
	Aderenza agli obiettivi particolari: conoscenza e rispetto delle norme e delle procedure; partecipazione al raggiungimento degli obiettivi definiti dal PEG	1	2	3	4	5	5		
	Capacità di collaborare e integrarsi con i colleghi del proprio servizio e degli altri servizi	1	2	3	4	5	5		
	Atteggiamento propositivo e costruttivo verso il proprio lavoro	1	2	3	4	5	5		
	Capacità di valutazione del personale della propria area di responsabilità, evidenziabile anche attraverso una differenziazione dei giudizi espressi	1	2	3	4	5	5		
	Capacità di adattamento e contributo ai processi di riorganizzazione	1	2	3	4	5	5		
							30		

Coinvolgimento nei processi lavorativi dell' Ente - Coscienza del proprio ruolo 30

Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione	Peso sub - obiettivi vi	Autovalutazione	Valutazione finale
Iniziativa personale 20	Capacità di rilevare attivamente i problemi	1 2 3 4 5	5		
	Capacità di attivarsi per la soluzione dei problemi e delle emergenze	1 2 3 4 5	5		
	Proposte e contributi alla realizzazione di iniziative per il miglioramento e l'innovazione del Servizio	1 2 3 4 5	5		
	Capacità organizzativa e livello di autonomia nella gestione	1 2 3 4 5	5		
				20	
Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione	Peso sub - obiettivi vi	Autovalutazione	Valutazione finale
Professionalità legata alla formazione 10	Formazione e arricchimento della professionalità attraverso la formazione interna/esterna ed autoformazione.	1 2 3 4 5	5		
	Capacità di relazionare ai propri colleghi sulle materie oggetto di formazione interna/esterna alla quale si è partecipato.	1 2 3 4 5	5		
				10	
Totale comportamenti organizzativi			/100		

COMUNE DI PRASCORSANO

AREA DI RESPONSABILITÀ: AREA AMMINISTRATIVA ANNO 2022

NOME E COGNOME: PEZZETTI ROBERTA

SISTEMA PREMIANTE COLLEGATO: % quota PBS per dipendenti

Tipologia dell'obiettivo	Titolo obiettivo	Descrizione obiettivo	Target (risultato finale che si vuole conseguire)	Peso attribuito all'obiettivo	Stakeholder	Tipologia Indicatore	Descrizione Indicatore	Valore stesso	Sistema di decurtazione
Obiettivo annuale operativo	Piano di protezione civile	Svolgere le funzioni assegnate dall' A.C.	Seguire iter	40	Cittadini	Temporale	Svolgere le funzioni assegnate dall' A. C.	Scad. 31.12.2022	Decurtazione totale del punteggio in mancanza di raggiungimento dell'obiettivo
Obiettivo annuale operativo	Servizio scuola	Gestione bollettazione dei servizi scolastici	Seguire iter	20	Cittadini	Temporale	Gestione bollettazione dei servizi scolastici	Scad. 31.12.2022	Decurtazione totale del punteggio in mancanza di raggiungimento dell'obiettivo
Obiettivo annuale operativo	Toponomastica comunale	A seguito di nuova denominazione di alcune vie del paese, verrà effettuata la rinumerazione civica dei tratti di strada interessati, con il successivo aggiornamento delle banche dati anagrafica e tributaria.	Seguire iter	30	Cittadini	Temporale	Toponomastica comunale	Scad. 31.12.2022	Decurtazione totale del punteggio in mancanza di raggiungimento dell'obiettivo
Obiettivo annuale operativo	Rilegatura atti collegiali	Procedere alla rilegatura degli atti collegiali degli anni passati	Seguire iter	10	Cittadini	Temporale	Procedere alla rilegatura degli atti collegiali degli anni passati	Scad. 31.12.2022	Decurtazione totale del punteggio in mancanza di raggiungimento dell'obiettivo

Data: Firma Responsabile di servizio:

Firma per accettazione:

<i>Ambito della valutazione e peso generale</i>	<i>Indicatori</i>	<i>Scala di gradazione</i>	<i>Peso sub obiettivi</i>	<i>Autovalutazione</i>	<i>Valutazione finale</i>		
Impegno e Professionalità	Costanza e assiduità nell'impegno nell'esecuzione del proprio lavoro	1 2 3 4 5	10				
	Flessibilità nell'esecuzione delle proprie mansioni	1 2 3 4 5	5				
	Capacità e cortesia nell'ascolto e nella risposta telefonica e front-office all'utenza esterna e interna.	1 2 3 4 5	15				
	Rispetto e corretto utilizzo dei beni materiali/strumentali assegnati	1 2 3 4 5	5				
	Capacità di apporto concreto nel lavoro di gruppo, di equipe, ecc.	1 2 3 4 5	10				
			45				
Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione	Peso sub obiettivi	Autovalutazione	Valutazione finale		
			Capacità di collaborare e integrarsi con i colleghi del proprio servizio e degli altri servizi			1 2 3 4 5	15
			Atteggiamento propositivo e costruttivo verso il proprio lavoro			1 2 3 4 5	10
			Capacità di adattamento e contributo ai processi di riorganizzazione			1 2 3 4 5	5
Iniziativa personale - flessibilità							

**laborativa e
formazione**

Capacità di rilevare attivamente i problemi	1	2	3	4	5	10		
Capacità organizzativa e livello di autonomia nella gestione	1	2	3	4	5	10		
Formazione e arricchimento della professionalità attraverso la formazione interna/ esterna ed autoformazione.	1	2	3	4	5	5		
Totale comportamenti organizzativi						55		
						/ 100		

SISTEMA PRELIMINARE COLLEGATO: % quota FES per dipendenti

Tipologia dell'obiettivo	Titolo obiettivo	Descrizione obiettivo	Target (invalore finale che si vuole conseguire)	Peso attribuito all'obiettivo	Stakeholder	Tipologia indicatore	Descrizione Indicatore	Valore atteso	Sistema di decurtazione
Obiettivo annuale operativo	Toponomastica comunale	Posizionamento cartelli e numeri civici	Seguire iter	30	Cittadini	Temporale	Posizionamento cartelli e numeri civici	Scad. 31.12.2022	Decurtazione totale del punteggio in mancanza di raggiungimento dell'obiettivo
Obiettivo annuale operativo	Piano di protezione civile	Svolgere le funzioni assegnate dall' A.C.	Seguire iter	40	Cittadini	Temporale	Svolgere le funzioni assegnate dall' A.C.	Scad. 31.12.2022	Decurtazione totale del punteggio in mancanza di raggiungimento dell'obiettivo
Obiettivo pluriennale operativo	Mappatura reti sotto servizi.	Tracciamento e creazione documentazione reti sotto servizi.	Seguire iter	30	Cittadini	Temporale	Tracciamento e creazione documentazione reti sotto servizi.	Scad. 31.12.2022	Decurtazione totale del punteggio in mancanza di raggiungimento dell'obiettivo

Data:

Firma Responsabile di servizio:

Firma per accettazione:

<i>Ambito della valutazione e peso generale</i>	<i>Indicatori</i>	<i>Scala di gradazione</i>	<i>Peso sub obiettivi</i>	<i>Autovalutazione</i>	<i>Valutazione finale</i>		
Impegno e Professionalità	Costanza e assiduità nell' impegno nell' esecuzione del proprio lavoro	1 2 3 4 5	10				
	Flexibilità nell' esecuzione delle proprie mansioni	1 2 3 4 5	5				
	Capacità e cortesia nell' ascolto e nella risposta telefonica e front-office all' utenza esterna e interna.	1 2 3 4 5	15				
	Rispetto e corretto utilizzo dei beni materiali/strumentali assegnati	1 2 3 4 5	5				
	Capacità di apporto concreto nel lavoro di gruppo, di equipe, ecc.	1 2 3 4 5	10				
			45				
Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione		Peso sub obiettivi	Autovalutazione	Valutazione finale	
		Capacità di collaborare e integrarsi con i colleghi del proprio servizio e degli altri servizi	1 2 3 4 5				15
		Atteggiamento propositivo e costruttivo verso il proprio lavoro	1 2 3 4 5				10
		Capacità di adattamento e contributo ai processi di riorganizzazione	1 2 3 4 5				5
Iniziativa personale- flessibilità lavorativa e formazione		Capacità di rilevare attivamente i problemi		1 2 3 4 5	10		

Capacità organizzativa e livello di autonomia nella gestione	1	2	3	4	5	10		
	Formazione e arricchimento della professionalità attraverso la formazione interna/ esterna ed autoformazione.					5		
Totale comportamenti organizzativi						55		
						/ 100		