

PIANO TRIENNALE DELLA PERFORMANCE 2019/2021

ALLEGATO B

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE INDIVIDUALI
POSIZIONE ORGANIZZATIVE ANNO 2019**

Servizio tecnico

Cognome e nome:

Luca Bragato

categoria di appartenenza D

A) Valutazione del rendimento (punteggio massimo 100 punti)

	Obiettivi di PEG standard e gestionali soggetti a valutazione DESCRIZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE	PUNTEGGIO OTTENUTO
1	Ricerca bandi e redazione domande per richiesta contributi	Max punti 30	
2	Redazione progetti di modesta entità per conto dell'Ente, in particolare realizzazione dei progetti relativi alla videosorveglianza e alla messa in sicurezza della viabilità, rispettando i termini previsti dalla normativa di concessione dei contributi.	Max punti 20	
3	Inserimento nel sito web delle pubblicazioni inerenti il servizio tecnico, aggiornamento sito, sezione trasparenza ed atti di propria competenza, nonché comunicazioni che riguardano i rapporti con i cittadini e news.	Max punti 20	
4	Controllo assiduo cantieri di lavoro, del territorio e del patrimonio comunale	Max punti 15	
5	Coordinamento del personale area tecnico-manutentiva	Max punti 15	
	TOTALE	100	___/100

B) valutazione del comportamento (punteggio massimo 100 punti)

a)	Direzione e organizzazione intese come la capacità di chiarire gli obiettivi e tradurre gli stessi in piani e programmi, coordinando ed ottimizzando le risorse disponibili, specie umane MAX PUNTI 20		PUNTEGGIO
	<ul style="list-style-type: none"> • 0- (bassa): comportamento lavorativo concentrato non sulla programmazione delle attività ma sulla risoluzione dei singoli problemi all'atto della loro manifestazione e sulle urgenze; • 10-23 (media): comportamento lavorativo concentrato sulla programmazione delle attività in relazione alla priorità delle problematiche; • 14-30 (alta): comportamento lavorativo concentrato, in base alla priorità delle problematiche, sulla programmazione delle attività e sull'individuazione degli eventuali ostacoli e delle relative soluzioni al fine del raggiungimento degli obiettivi (ad es. rappresentare un punto di riferimento per la risoluzione di problemi lavorativi derivanti dall'attività dei propri collaboratori e gestione di eventuali rapporti conflittuali verificatisi fra i collaboratori stessi); 		
b)	Innovazione e semplificazione intese come la capacità di stimolare l'innovazione e la semplificazione delle procedure amministrative sostenendo in modo attivo e costruttivo gli interventi a tal fine necessari a livello gestionale, organizzativo e tecnologico, favorendo l'attività di formazione ed iniziativa personale dei propri collaboratori MAX PUNTI 20		PUNTEGGIO
	<ul style="list-style-type: none"> • 0-9 (bassa): comportamento indifferente rispetto alle innovazioni ed ai cambiamenti intervenuti (ad es. incapacità di proporre gli interventi necessari a seguito di modifiche normative e gestionali); • 10-23 (media): comportamento attuativo di interventi innovativi proposti da altri o, comunque, provenienti da <i>input</i> esterni; • 24-30 (alta): comportamento propositivo ed attuativo di interventi innovativi nell'ambito del proprio settore; 		
c)	Integrazione intesa come la capacità di lavorare in gruppo e di collaborare con gli organi di governo, il segretario dell'Ente, le altre PO, i dipendenti del proprio settore ed il personale di altri settori od enti, al fine della realizzazione degli obiettivi e della risoluzione dei problemi; MAX PUNTI 20		

	<ul style="list-style-type: none"> • 0-5 (bassa): comportamento indifferente rispetto all'integrazione ed alla collaborazione; • 6-15 (media): comportamento partecipativo all'integrazione ed alla collaborazione richiesta da altri o, comunque, proveniente da <i>input</i> esterni; • 16-20 (alta): comportamento sollecitativo dell'integrazione e della collaborazione (ad es. proposta di convocare conferenze di organizzazione per la risoluzione di problemi intersettoriali, disponibilità a modificare l'organizzazione del lavoro nell'interesse generale dell'Ente, ecc.); 	PUNTEGGIO
d)	<p>Orientamento all'utente inteso come, la capacità di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, nel rispetto delle regole organizzative, non comportino un'applicazione pedissequa e distorta delle norme, ovvero la c.d. burocratizzazione, al fine sia della soddisfazione del cliente interno ed esterno all'Ente che del raggiungimento di alti traguardi qualitativi dei servizi erogati; ai fini della valutazione si terrà conto anche delle risultanze delle indagini di customer comunque effettuate.</p> <p>MAX PUNTI 20</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> • 0-5 (bassa): comportamento normativo di risposta ai bisogni del cliente esterno ed interno; • 6-15 (media): comportamento volto ad ascoltare e mettere in atto soluzioni che, nel rispetto delle regole organizzative, non comportino un'applicazione pedissequa e distorta delle norme (c.d. burocratizzazione); • 16-20 (alta): comportamento interpretativo dei bisogni del cliente, interno ed esterno, al fine di una ricerca della migliore soluzione, anche mediante il coinvolgimento di altri soggetti interessati; 	PUNTEGGIO
e)	<p>Valutazione del personale, intesa come la capacità di valutare i propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.</p> <p>MAX PUNTI 15</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> • 0-5 (bassa): comportamento tendente alla valutazione uniforme dei propri collaboratori; • 6-10 (media): comportamento orientato alla valutazione critica del comportamento dei propri collaboratori; • 11-15 (alta): comportamento volto ad una significativa differenziazione nella valutazione dei propri collaboratori; 	PUNTEGGIO
f)	<p>Responsabilizzazione, intesa come la capacità di responsabilizzare i propri collaboratori attraverso anche l'attribuzione della responsabilità di procedimenti amministrativi e la delega;</p> <p>MAX PUNTI 15</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> • 0-5 (bassa): indifferenza, nei confronti del processo di responsabilizzazione dei propri collaboratori e tendenza all'accentramento delle competenze; • 6-10 (media): processo di decentramento delle competenze solo parziale; • 11-15 (alta): decentramento di competenze e responsabilizzazione dei collaboratori in forma piena 	PUNTEGGIO
g)	<p>Rispetto dei termini inteso come la capacità di garantire la conclusione dei procedimenti amministrativi di competenza del settore a cui la PO è preposta, nel rispetto dei termini previsti, in considerazione anche di quanto previsto dall'art.2, comma 9, della legge 7.8.1990, n. 241.</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> • rispetto pieno dei termini di conclusione di tutti i procedimenti amministrativi (ammessa una deroga solo nel 3% dei casi) meno punti 0; • mancato rispetto dei termini nel 5% dei casi meno punti 5; • mancato rispetto dei termini nel 10% dei casi meno punti 10; • mancato rispetto dei termini nel 15% dei casi meno punti 15; • mancato rispetto dei termini nel 20% dei casi meno punti 20; • mancato rispetto dei termini nel 25% dei casi meno punti 25. 	PUNTEGGIO
	TOTALE	___/100
	TOTALE COMPLESSIVO (A+B)	

Firma del Segretario Comunale _____ Firma del Sindaco _____

Data e firma del dipendente per presa visione _____

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE INDIVIDUALI
POSIZIONE ORGANIZZATIVE ANNO 2019
Servizio amministrativo - contabile

Cognome e nome:
Calvo Elisabetta

categoria di appartenenza: D

A) Valutazione del rendimento (punteggio massimo 101 punti)

Obiettivi di PEG standard e gestionali soggetti a valutazione DESCRIZIONE		PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE	PUNTEGGIO OTTENUTO
1	Monitoraggio costante e controllo del pareggio di bilancio.	Max punti 25	
2	Pubblicazione sull'Albo Pretorio e nella sezione "amministrazione trasparente" degli atti di propria competenza, aggiornamento sito e comunicazioni che riguardano i rapporti con i cittadini e news.	Max punti 15	
3	Monitoraggio e controllo della platea contributiva ai fini di ridurre l'evasione tributaria.	Max punti 20	
4	Presentazione delle proposte di deliberazione di Giunta e di Consiglio Comunale di competenza nel rispetto dei tempi di convocazione delle sedute	Max punti 25	
5	Tempestività di pagamento: pagamento di fatture di propria competenza entro 30 giorni dalla data di Protocollo; emissione mandati di pagamento di liquidazioni di altri responsabili entro 20 giorni dal ricevimento dell'atto.	Max punti 15	
TOTALE		100	____/100

B) Valutazione del comportamento (punteggio massimo 100 punti)

a)	Direzione e organizzazione intese come la capacità di chiarire gli obiettivi e tradurre gli stessi in piani e programmi, coordinando ed ottimizzando le risorse disponibili, specie umane MAX PUNTI 20	PUNTEGGIO
	<ul style="list-style-type: none"> • 0- (bassa): comportamento lavorativo concentrato non sulla programmazione delle attività ma sulla risoluzione dei singoli problemi all'atto della loro manifestazione e sulle urgenze; • 10-23 (media): comportamento lavorativo concentrato sulla programmazione delle attività in relazione alla priorità delle problematiche; • 14-30 (alta): comportamento lavorativo concentrato, in base alla priorità delle problematiche, sulla programmazione delle attività e sull'individuazione degli eventuali ostacoli e delle relative soluzioni al fine del raggiungimento degli obiettivi (ad es. rappresentare un punto di riferimento per la risoluzione di problemi lavorativi derivanti dall'attività dei propri collaboratori e gestione di eventuali rapporti conflittuali verificatisi fra i collaboratori stessi); 	
b)	Innovazione e semplificazione intese come la capacità di stimolare l'innovazione e la semplificazione delle procedure amministrative sostenendo in modo attivo e costruttivo gli interventi a tal fine necessari a livello gestionale, organizzativo e tecnologico, favorendo l'attività di formazione ed iniziativa personale dei propri collaboratori MAX PUNTI 20	PUNTEGGIO
	<ul style="list-style-type: none"> • 0-9 (bassa): comportamento indifferente rispetto alle innovazioni ed ai cambiamenti intervenuti (ad es. incapacità di proporre gli interventi necessari a seguito di modifiche normative e gestionali); • 10-23 (media): comportamento attuativo di interventi innovativi proposti da altri o, comunque, provenienti da <i>input</i> esterni; • 24-30 (alta): comportamento propositivo ed attuativo di interventi innovativi nell'ambito del proprio settore; 	
c)	Integrazione intesa come la capacità di lavorare in gruppo e di collaborare con gli organi di governo, il segretario dell'Ente, le altre PO, i dipendenti del proprio settore ed il personale di altri settori od enti, al fine della realizzazione degli obiettivi e della risoluzione dei problemi; MAX PUNTI 20	PUNTEGGIO

	<ul style="list-style-type: none"> • 0-5 (bassa): comportamento indifferente rispetto all'integrazione ed alla collaborazione; • 6-15 (media): comportamento partecipativo all'integrazione ed alla collaborazione richiesta da altri o, comunque, proveniente da <i>input</i> esterni; • 16-20 (alta): comportamento sollecitativo dell'integrazione e della collaborazione (ad es. proposta di convocare conferenze di organizzazione per la risoluzione di problemi intersettoriali, disponibilità a modificare l'organizzazione del lavoro nell'interesse generale dell'Ente, ecc.); 	
d)	<p>Orientamento all'utente inteso come, la capacità di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, nel rispetto delle regole organizzative, non comportino un'applicazione pedissequa e distorta delle norme, ovvero la c.d. burocratizzazione, al fine sia della soddisfazione del cliente interno ed esterno all'Ente che del raggiungimento di alti traguardi qualitativi dei servizi erogati; ai fini della valutazione si terrà conto anche delle risultanze delle indagini di customer comunque effettuate.</p> <p>MAX PUNTI 20</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> • 0-5 (bassa): comportamento normativo di risposta ai bisogni del cliente esterno ed interno; • 6-15 (media): comportamento volto ad ascoltare e mettere in atto soluzioni che, nel rispetto delle regole organizzative, non comportino un'applicazione pedissequa e distorta delle norme (c.d. burocratizzazione); • 16-20 (alta): comportamento interpretativo dei bisogni del cliente, interno ed esterno, al fine di una ricerca della migliore soluzione, anche mediante il coinvolgimento di altri soggetti interessati; 	PUNTEGGIO
e)	<p>Valutazione del personale, intesa come la capacità di valutare i propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.</p> <p>MAX PUNTI 15</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> • 0-5 (bassa): comportamento tendente alla valutazione uniforme dei propri collaboratori; • 6-10 (media): comportamento orientato alla vantazione critica del comportamento dei propri collaboratori; • 11-15 (alta): comportamento volto ad una significativa differenziazione nella valutazione dei propri collaboratori; 	PUNTEGGIO
f)	<p>Responsabilizzazione, intesa come la capacità di responsabilizzare i propri collaboratori attraverso anche l'attribuzione della responsabilità di procedimenti amministrativi e la delega;</p> <p>MAX PUNTI 15</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> • 0-5 (bassa): indifferenza, nei confronti del processo di responsabilizzazione dei propri collaboratori e tendenza all'accentramento delle competenze; • 6-10 (media): processo di decentramento delle competenze solo parziale; • 11-15 (alta): decentramento di competenze e responsabilizzazione dei collaboratori in forma piena 	PUNTEGGIO
g)	<p>Rispetto dei termini inteso come la capacità di garantire la conclusione dei procedimenti amministrativi di competenza del settore a cui la PO è preposta, nel rispetto dei termini previsti, in considerazione anche di quanto previsto dall'art.2, comma 9, della legge 7.8.1990, n. 241.</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> • rispetto pieno dei termini di conclusione di tutti i procedimenti amministrativi (ammessa una deroga solo nel 3% dei casi) meno punti 0; • mancato rispetto dei termini nel 5% dei casi meno punti 5; • mancato rispetto dei termini nel 10% dei casi meno punti 10; • mancato rispetto dei termini nel 15% dei casi meno punti 15; • mancato rispetto dei termini nel 20% dei casi meno punti 20; • mancato rispetto dei termini nel 25% dei casi meno punti 25. 	PUNTEGGIO
	TOTALE	___/100
	TOTALE COMPLESSIVO (A+B)	

Firma del Segretario Comunale _____

Firma del Sindaco _____

Data e firma del dipendente per presa visione _____

ALLEGATO C**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE INDIVIDUALI
DIPENDENTI IN POSIZIONE NON ORGANIZZATIVA ANNO 2019**
Servizio Amministrativo-demografico**Cognome e Nome**
PAVESIO Cristiana**Categoria di appartenenza C****A) OBIETTIVI: punteggio massimo della valutazione 76 punti**

Obiettivi di PEG standard e gestionali soggetti a valutazione	PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE	PUNTEGGIO OTTENUTO	
DESCRIZIONE			
1	Aggiornamento tempestivo dei registri di Stato Civile	Max punti 15	
2	Inserimento in albo pretorio delle pubblicazioni relative ai servizi demografici, aggiornamento sito web, news, app Municipium e sezione trasparenza	Max punti 10	
3	Pubblicazione atti entro 12 ore dal ricevimento	Max punti 10	
4	Aggiornamento della nuova toponomastica di Via Torino in anagrafe, con i conseguenti adempimenti relativi alle comunicazioni ai cittadini e ai vari Enti	Max punti 20	
5	Supporto al sindaco con la redazione e pubblicazione delle determinate, ordinanze e decreti sindacali, nonché delle deliberazioni della Giunta comunale e del Consiglio Comunale nei tempi richiesti	Max punti 20	
TOTALE		75	___/75

B) valutazione del comportamento: punteggio massimo della valutazione 75 punti

1	Competenze dimostrate Questo criterio misura il livello di competenze possedute e dimostrate dal dipendente in ordine all'applicazione, con precisione, di norme e conoscenze tecnico-specialistiche, tenuto conto della categoria di inquadramento e delle mansioni svolte. MAX PUNTI 30	
	<ul style="list-style-type: none">• livello scarso = punti 0• livello sufficiente = punti 10• livello discreto = punti 15• livello buono = punti 20• livello ottimo = punti 30	PUNTEGGIO
2	Comportamenti professionali Questo criterio misura la capacità del dipendente di raggiungere gli obiettivi assegnati e di svolgere le proprie prestazioni in modo efficace ed efficiente, attraverso un profilo comportamentale apprezzato in termini di affidabilità, flessibilità e tempestività. MAX PUNTI 30 suddivisi su 3 sottocriteri	
	AFFIDABILITA' <ul style="list-style-type: none">• livello scarso = punti 0• livello sufficiente = punti 2• livello discreto = punti 4• livello buono = punti 7• livello ottimo = punti 10	PUNTEGGIO

	FLESSIBILITA' <ul style="list-style-type: none"> • livello scarso = punti 0 • livello sufficiente = punti 2 • livello discreto = punti 4 • livello buono = punti 7 • livello ottimo = punti 10 	PUNTEGGIO
	TEMPESTIVITA' <ul style="list-style-type: none"> • livello scarso = punti 0 • livello sufficiente = punti 2 • livello discreto = punti 4 • livello buono = punti 7 • livello ottimo = punti 10 	PUNTEGGIO
3	Comportamenti organizzativi Questo criterio misura la capacità del dipendente di organizzarsi autonomamente nell'esercizio dei compiti affidatigli, nonché di gestire in modo corretto e professionale, sotto ogni profilo, le relazioni sia con i superiori gerarchici ed i colleghi di lavoro, sia con gli utenti dei servizi. MAX PUNTI 15	
	CAPACITA' DI ESERCITARE I COMPITI IN AUTONOMIA <ul style="list-style-type: none"> • livello scarso = punti 0 • livello sufficiente = punti 1 • livello discreto = punti 2 • livello buono = punti 3 • livello ottimo = punti 5 	PUNTEGGIO
	CAPACITA' DI GESTIRE LE RELAZIONI CON SUPERIORI GERARCHICI E COLLEGHI <ul style="list-style-type: none"> • livello scarso = punti 0 • livello sufficiente = punti 1 • livello discreto = punti 2 • livello buono = punti 3 • livello ottimo = punti 5. 	PUNTEGGIO
	CAPACITA' DI GESTIRE LE RELAZIONI CON GLI UTENTI <ul style="list-style-type: none"> • livello scarso = punti 0 • livello sufficiente = punti 1 • livello discreto = punti 2 • livello buono = punti 3 • livello ottimo = punti 5. 	PUNTEGGIO
	TOTALE	___/75

Firma del Segretario Comunale _____
Firma del Sindaco _____

Data e firma del dipendente per presa visione _____

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE INDIVIDUALI
DIPENDENTI IN POSIZIONE NON ORGANIZZATIVA ANNO 2019**

Servizio polizia locale-manutentivo

Cognome e Nome
BATTISTIN Roberto

Categoria di appartenenza C

A) OBIETTIVI: punteggio massimo della valutazione 75 punti

Obiettivi di PEG standard e gestionali soggetti a valutazione DESCRIZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE	PUNTEGGIO OTTENUTO
1 Guida Scuolabus: monitoraggio e controllo dei mezzi in dotazione	Max punti 10	
2 Monitoraggio, manutenzione e pulizia di piazze, strade, cimiteri, parco giochi e relative attrezzature. Manutenzione ordinaria dei locali comunali.	Max punti 20	
3 Controllo sull'osservanza delle ordinanze e dei regolamenti comunali con particolare riferimento alle disposizioni concernenti la polizia rurale e l'edilizia.	Max punti 15	
4 Controllo del territorio e delle località più esposte all'abbandono dei rifiuti, tramite la puntuale visione dei filmati delle telecamere di sorveglianza, compreso l'ampliamento in corso	Max punti 15	
5 Tempestività nel servizio di notificazione degli atti. Attività di sportello e protocollazione della posta in arrivo e in partenza, anche in assenza del personale incaricato	Max punti 15	
TOTALE	75	____/75

B) Valutazione del comportamento: punteggio massimo della valutazione 75 punti

1	<p>Competenze dimostrate Questo criterio misura il livello di competenze possedute e dimostrate dal dipendente in ordine, all'applicazione, con precisione, di norme e conoscenze tecnico-specialistiche, tenuto conto della categoria di inquadramento e delle mansioni svolte.</p> <p>MAX PUNTI 30</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> • livello scarso = punti 0 • livello sufficiente = punti 10 • livello discreto = punti 15 • livello buono = punti 20 • livello ottimo = punti 30 	PUNTEGGIO
2	<p>Comportamenti professionali Questo criterio misura la capacità del dipendente di raggiungere gli obiettivi assegnati e di svolgere le proprie prestazioni in modo efficace ed efficiente, attraverso un profilo comportamentale apprezzato in termini di affidabilità, flessibilità e tempestività.</p> <p>MAX PUNTI 30 suddivisi su 3 sottocriteri</p>	
	<p>AFFIDABILITA'</p> <ul style="list-style-type: none"> • livello scarso = punti 0 • livello sufficiente = punti 2 • livello discreto = punti 4 • livello buono = punti 7 • livello ottimo = punti 10 	PUNTEGGIO

	FLESSIBILITA' <ul style="list-style-type: none"> • livello scarso = punti 0 • livello sufficiente = punti 2 • livello discreto = punti 4 • livello buono = punti 7 • livello ottimo = punti 10 	PUNTEGGIO
	TEMPESTIVITA' <ul style="list-style-type: none"> • livello scarso = punti 0 • livello sufficiente = punti 2 • livello discreto = punti 4 • livello buono = punti 7 • livello ottimo = punti 10 	PUNTEGGIO
3	Comportamenti organizzativi Questo criterio misura la capacità del dipendente di organizzarsi autonomamente nell'esercizio dei compiti affidatigli, nonché di gestire in modo corretto e professionale, sotto ogni profilo, le relazioni sia con i superiori gerarchici ed i colleghi di lavoro, sia con gli utenti dei servizi. MAX PUNTI 15	
	CAPACITA' DI ESERCITARE I COMPITI IN AUTONOMIA <ul style="list-style-type: none"> • livello scarso = punti 0 • livello sufficiente = punti 1 • livello discreto = punti 2 • livello buono = punti 3 • livello ottimo = punti 5 	PUNTEGGIO
	CAPACITA' DI GESTIRE LE RELAZIONI CON SUPERIORI GERARCHICI E COLLEGHI <ul style="list-style-type: none"> • livello scarso = punti 0 • livello sufficiente = punti 1 • livello discreto = punti 2 • livello buono = punti 3 • livello ottimo = punti 5. 	PUNTEGGIO
	CAPACITA' DI GESTIRE LE RELAZIONI CON GLI UTENTI <ul style="list-style-type: none"> • livello scarso = punti 0 • livello sufficiente = punti 1 • livello discreto = punti 2 • livello buono = punti 3 • livello ottimo = punti 5. 	PUNTEGGIO
	TOTALE	___/75

Firma del Segretario Comunale _____

Firma del Sindaco _____

Data e firma del dipendente per presa visione _____