



# COMUNE DI CERANO D'INTELVI

PROVINCIA DI COMO

Piano Integrato di Attività e Organizzazione  
2024/2026

Piano della Performance 2024

**Allegato A**

## VALUTAZIONE RESPONSABILI DI AREA

Per la valutazione del PEG - PIANO DELLA PERFORMANCE dei Responsabili di Area per l'anno 2024 si prevede la seguente metodologia:

- ✓ Obiettivi strategici                              peso 60%
- ✓ Obiettivi comportamentali e organizzativi      peso 40%

Per la valutazione degli **obiettivi strategici** si prenderà atto della completezza della realizzazione dei vari obiettivi, tenuto conto di eventuali modifiche/integrazioni intervenute in corso d'anno, tenendo conto che comunque il non raggiungimento degli obiettivi per cause non direttamente imputabili al Responsabile di Settore non rileva ai fini della valutazione.

Siccome gli obiettivi strategici cambiano di anno in anno e anche durante l'anno e non è possibile individuare lo stesso numero di obiettivi strategici per tutti i Settori la valutazione precisa potrà essere necessariamente fatta a posteriori, tenendo conto di eventuali obiettivi aggiunti, di quelli che non sono stati realizzati per cause non imputabili al Responsabile e di quelli che effettivamente non sono stati fatti in proporzione al numero degli obiettivi realizzati.

Per gli obiettivi strategici si provvederà all'attribuzione del punteggio in proporzione al raggiungimento degli obiettivi con apposita tabella Excel che tiene conto degli obiettivi e dei punteggi.

Le performance saranno comunque valutate con specifico riferimento alle modalità con le quali saranno conseguite con la seguente tabella.

## OBIETTIVI COMPORTAMENTALI E ORGANIZZATIVI E PER L'ORDINARIA ATTIVITÀ

LIVELLO DI CONTRIBUZIONE						
Orientamento al miglioramento e all'eccellenza	È poco orientato al miglioramento della propria performance. Non si pone standard professionali in linea con le attese di ruolo. Raramente persegue iniziative di miglioramento sui processi nei quali opera.		È orientato al miglioramento della propria performance. Si pone standard professionali in linea con le attese di ruolo. Propone e realizza iniziative di miglioramento sui processi nei quali opera.		È fortemente orientato al miglioramento della propria performance. Si pone standard professionali di eccellenza superiori alle attese di ruolo. È costantemente teso a realizzare iniziative di miglioramento e a promuovere l'innovazione sui processi nei quali opera.	
	Non efficace		Efficace		Molto efficace	
Livello	1	2	3	4	5	6
LIVELLO DI CONTRIBUZIONE						
Lavoro di squadra	È concentrato sulle proprie attività, perdendo di vista l'impatto su altri processi/funzioni. Raramente cerca sinergie con altre funzioni/colleghi mostrandosi poco orientato al lavoro di squadra.		È consapevole degli impatti del proprio lavoro su altri processi/funzioni. Cerca sinergie con altre funzioni/colleghi mostrandosi orientato al lavoro di squadra per il raggiungimento di obiettivi comuni.		Valuta le relazioni e gli impatti del proprio lavoro sulle altre funzioni. Costruisce sinergie con altre funzioni/colleghi facendosi promotore del lavoro di squadra per il raggiungimento di obiettivi comuni.	
	Non efficace		Efficace		Molto efficace	
Livello	1	2	3	4	5	6
LIVELLO DI CONTRIBUZIONE						
Autonomia	Ha bisogno di direttive puntuali ed esaustive per svolgere le attività assegnate. Non cerca spazi di autonomia. È poco propenso ad affrontare attività ed ambienti poco noti.		Si attiva per raccogliere tutte le informazioni necessarie allo svolgimento delle attività assegnate. Svolge le attività in piena autonomia all'interno del proprio ambito lavorativo.		Prende l'iniziativa e affronta i problemi in assenza di direttive. Anticipa e previene difficoltà e problemi. Si muove con autonomia e sicurezza nonché in ambienti poco noti.	
	Non efficace		Efficace		Molto efficace	
Livello	1	2	3	4	5	6

LIVELLO DI CONTRIBUZIONE						
Resilienza e motivazione	Mostra difficoltà a garantire alti standard di performance sotto pressione. Le difficoltà e i contesti complessi e poco favorevoli ne compromettono la motivazione.		Garantisce buoni livelli di performance anche sotto pressione. È capace di recuperare la propria motivazione dopo aver affrontato difficoltà e contesti complessi poco favorevoli.		Assicura elevati standard di prestazione anche sotto pressione. È capace di reagire prontamente e mantenere elevata la propria motivazione anche a fronte di difficoltà e contesti complessi e poco favorevoli. Ha una visione ottimistica anche in momenti critici.	
	Non efficace		Efficace		Molto efficace	
Livello	1	2	3	4	5	6

LIVELLO DI CONTRIBUZIONE						
Attenzione all'utenza e alle Risorse assegnate	E poco orientato all'utenza di cui non sempre riconosce l'importanza centrale. Poco propenso a coltivare relazioni positive, non sempre viene riconosciuto come leader		Si attiva per fare in modo che le aspettative dell'utente siano sempre soddisfatte. Tratta le persone in modo corretto e trasparente.		Riconosce la centralità degli utenti, cercando costantemente di comprenderne ed anticiparne le necessità. Comunica con chiarezza a tutte le persone che lavorano nella sua area di attività le informazioni utili. Supporta la loro crescita professionale, ispira fiducia.	
	Non efficace		Efficace		Molto efficace	
Livello	1	2	3	4	5	6

Per un punteggio da 25 a 30 punti verrà attribuito il 40 % del risultato per aspetti comportamentali;

Per un punteggio da 21 a 24 punti verrà attribuito il 30% del risultato per aspetti comportamentali;

Per un punteggio da 15 a 20 punti verrà attribuito il 20% del risultato per aspetti comportamentali;

Per un punteggio da 5 a 14 punti verrà attribuito il 10% del risultato per aspetti comportamentali.

Il punteggio totale sarà dato dalla somma del punteggio riportato per gli obiettivi strategici e il punteggio della scheda comportamentale. L'indennità di risultato è riconosciuta solo se il punteggio è pari o superiore a 70/100.

Il valore della indennità di risultato è stabilito contrattualmente tra il 10% e il 25% della indennità di posizione dell'anno di riferimento.

punti 70/100 = indennità di risultato pari a 10% - punti 75/85 = indennità di risultato pari a 15% - punti 85/90 = indennità di risultato pari al 20% -

punti 91/100= indennità di risultato pari al 25%

## AREA AFFARI GENERALI E DEMOGRAFICI

Responsabile: Rag. Marigliano Luigia

### OBIETTIVI STRATEGICI

Obiettivo	Attività	Tempi	Indicatori	PESO 1-20	Valutazione
Consultazioni elettorali	Adempimenti di legge	Termini di legge	Corretto svolgimento	20	
Bonifica anagrafiche nella procedura Protocollo	Verifica anagrafiche esistenti, bonifica e accorpamento di anagrafiche multiple	Entro il 31/12/2024	Corretto svolgimento	20	
Utilizzo dei programmi Halley per tutte le tipologie di atti	Utilizzare la procedura della software house per la gestione completa di tutti gli atti amministrativi	Tutto l'anno	Corretto svolgimento	20	
Totale valutazione _____					

## AREA FINANZIARIA E TRIBUTI

Responsabile: dott.ssa della Volpe Tiziana

### OBIETTIVI STRATEGICI

Obiettivo	Attività	Tempi	Indicatori	PESO 1-20	Valutazione
Approvazione bilancio di previsione 2025/2026	Predisposizione di tutti gli atti e del bilancio di previsione	Entro il 31/12/2024	Rispetto dei termini	20	
Redazione relazione di fine mandato e adempimenti conseguenti	Redazione della RFM e adempimenti conseguenti nei termini di legge	Entro la scadenza	Rispetto dei termini	20	
Ruolo TARI e addizionali	Emissione ruolo e consolidamento del Sistema di pagamento Pago-PA	Nei termini di legge dopo l'approvazione delle tariffe	Rispetto del termine	20	
Totale valutazione _____					

## AREA LAVORI PUBBLICI – EDILIZIA PRIVATA

Responsabile: Geom. Prioni Fabio

### OBIETTIVI STRATEGICI

Obiettivo	Attività	Tempi	Indicatori	PESO 1 - 20	Valutazione
Implementazione e miglioramento sportello unico per l'edilizia online, che consente di presentare per via telematica le pratiche legate all'edilizia residenziale. lo sportello telematico è uno strumento pensato per semplificare le relazioni tra le imprese, i professionisti, i cittadini e la pubblica amministrazione, attraverso la presentazione totalmente telematica delle istanze.	Implementazione e miglioramento del SUE online	2024	Inoltro telematico delle pratiche edilizie e complete gestione attraverso il medesimo canale	20	
Predisposizione di tutti gli atti necessari per l'utilizzo del contributo assegnato al comune con decreto del ministero dell'interno del 25 gennaio 2024, con la realizzazione del progetto "Messa in sicurezza comprensorio municipale e adeguamento uffici comunali".	Progettazione ed appalto	2024	Iter affidamento	20	
Predisposizione di tutti gli atti necessari per l'utilizzo del contributo assegnato al comune per l'annualità 2024 con l'art. 1, comma 29, della legge 27 dicembre 2019, n. 160 (decreto del capo dipartimento per gli affari interni e territoriali del ministero dell'interno del 30 gennaio 2020), con la realizzazione del progetto delle opere di efficientamento energetico dell'edificio sede del municipio	Progettazione ed appalto	2024	Iter affidamento	20	
Totale valutazione _____					

**IL SINDACO**  
**dott. Oscar Enrico Gandola**