

**COMUNE MURISENGO**  
**PROVINCIA DI Alessandria**

**PIANO TRIENNALE DELLA PERFORMANCE 2024/2026**

<p><b>ALLEGATO A)</b> <b>INDICATORI DI VALUTAZIONE DEL COMPORTAMENTO POSIZIONI ORGANIZZATIVE</b></p>
--

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**

- **0-5** (bassa): comportamento lavorativo concentrato non sulla programmazione delle attività ma sulla risoluzione dei singoli problemi all'atto della loro manifestazione e sulle urgenze;
  - **06-15** (media): comportamento lavorativo concentrato sulla programmazione delle attività in relazione alla priorità delle problematiche;
  - **16-20** (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**

- **0-5** (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);
  - **6-15** (media): comportamento attuativo di interventi innovativi proposti da altri o, comunque, provenienti da *input* esterni;
  - **16-20** (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 15**

- **0-5** (bassa): comportamento indifferente rispetto all'integrazione ed alla collaborazione;
  - **6-10** (media): comportamento partecipativo all'integrazione ed alla collaborazione richiesta da altri o, comunque, proveniente da *input* esterni;
  - **11-15** (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) **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.

**MAX PUNTI 15**

- **0-5** (bassa): comportamento normativo di risposta ai bisogni del cliente esterno ed interno;
- **6-10** (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);

- **11-15** (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;
- e) **Valutazione del personale**, intesa come la capacità di valutare i propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

**MAX PUNTI 15**

- **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;

f) **Responsabilizzazione**, intesa come la capacità di responsabilizzare i propri collaboratori attraverso anche l'attribuzione della responsabilità di procedimenti amministrativi e la delega;

**MAX PUNTI 15**

• **0-5** (bassa): indifferenza, nei confronti del processo di responsabilizzazione dei propri collaboratori e tendenza all'accen- tramento 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;

g) **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.

• 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.

**TOTALE 100**

<b>ALLEGATO B</b> <b>INDICATORI DI VALUTAZIONE DEL COMPORTAMENTO DIPENDENTI <u>NON INCARICATI</u> DI</b> <b>POSIZIONE ORGANIZZATIVA</b>
---

**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**

- livello scarso = punti 0
- livello sufficiente = punti 10
- livello discreto = punti 15
- livello buono = punti 20
- livello ottimo = punti 30

**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'**

- livello scarso = punti 0
- livello sufficiente = punti 2
- livello discreto = punti 4
- livello buono = punti 7
- livello ottimo = punti 10

**FLESSIBILITA'**

- livello scarso = punti 0
- livello sufficiente = punti 2
- livello discreto = punti 4
- livello buono = punti 7
- livello ottimo = punti 10

**TEMPESTIVITA'**

- livello scarso = punti 0
- livello sufficiente = punti 2
- livello discreto = punti 4
- livello buono = punti 7
- livello ottimo = punti 10

**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**

- livello scarso = punti 0
- livello sufficiente = punti 1
- livello discreto = punti 2
- livello buono = punti 3
- livello ottimo = punti 5

**CAPACITA' DI GESTIRE LE RELAZIONI CON SUPERIORI GERARCHICI E COLLEGHI**

- livello scarso = punti 0
- livello sufficiente = punti 1
- livello discreto = punti 2
- livello buono = punti 3
- livello ottimo = punti 5.

**CAPACITA' DI GESTIRE LE RELAZIONI CON GLI UTENTI**

- livello scarso = punti 0
- livello sufficiente = punti 1
- livello discreto = punti 2
- livello buono = punti 3
- livello ottimo = punti 5.

**TOTALE 75**

**ALLEGATO C  
 SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE INDIVIDUALI POSIZIONE  
 ORGANIZZATIVE ANNO 2024**

**SCHEDA 1 – SERVIZIO TECNICO**

Cognome e nome: **Masoero Lucia** categoria di appartenenza **D**

**A) Valutazione del rendimento (punteggio massimo 100 punti)**

**Obiettivi di PEG standard e gestionali soggetti a valutazione  
 DESCRIZIONE**

	<b>Obiettivi di PEG standard e gestionali soggetti a valutazione DESCRIZIONE</b>	<b>PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE</b>	<b>PUNTEGGIO OTTENUTO</b>
1	Provvedere a gestire e seguire i progetti o programmi finanziati dai fondi ministeriali PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza).	Max punti 25	
2	Assistenza organi politici per redazione atti occorrenti per partecipazione bandi attinenti al proprio servizio.	Max punti 15	
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 25	
4	Controllo assiduo cantieri di lavoro, del territorio e del patrimonio comunale	Max punti 20	
5	Accertamenti IMU: Ridurre l'evasione tributaria con attività di controllo	Max punti 15	
	<b>TOTALE</b>	<b>100</b>	

**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**

- **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);

**PUNTEGGIO**

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**

- **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 *input* esterni;
- **24-30** (alta): comportamento propositivo ed attuativo di interventi innovativi nell'ambito del proprio settore;

**PUNTEGGIO**

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 15**

- **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 *input* 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) **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.

**MAX PUNTI 15**

- **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) **Valutazione del personale**, intesa come la capacità di valutare i propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

**MAX PUNTI 15**

- **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) **Responsabilizzazione**, intesa come la capacità di responsabilizzare i propri collaboratori attraverso anche l'attribuzione della responsabilità di procedimenti amministrativi e la delega;

**MAX PUNTI 15**

- **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) **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.

- 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 2 - SERVIZIO AMMINISTRATIVO – CONTABILE**

Cognome e nome: **Alemanno Giada** categoria di appartenenza: **D**

### **A) Valutazione del rendimento (punteggio massimo 100 punti)**

Obiettivi di PEG standard e gestionali soggetti a valutazione

	<b>Obiettivi di PEG standard e gestionali soggetti a valutazione DESCRIZIONE</b>	<b>PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE</b>	<b>PUNTEGGIO OTTENUTO</b>
1	Riscontro puntuale e tempestivo delle richieste inerenti le voci di bilancio da parte dell'organo politico- Monitoraggio capitoli e gestione contabilità dell'ente.	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	Provvedere a gestire e seguire i progetti o programmi finanziati dai fondi ministeriali PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza).	Max punti 25	
4	Presentazione delle proposte di deliberazione di Giunta e di Consiglio Comunale di competenza nel rispetto dei tempi di convocazione delle sedute	Max punti 20	
5	Collaborazione con ATC per gestione alloggi Edilizia residenziale	Max punti 15	
	<b>TOTALE</b>	<b>100</b>	

### **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**

• **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 differimento per la risoluzione di problemi lavorativi derivanti dall'attività dei propri collaboratori e gestione di eventuali rapporti conflittuali verificatisi fra i collaboratori stessi);

**PUNTEGGIO**

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 15**

• **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 *input* esterni;

• **24-30** (alta): comportamento propositivo ed attuativo di interventi innovativi nell'ambito del proprio settore;

**PUNTEGGIO**

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 15**

• **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 *input* 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) **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.

**MAX PUNTI 20**

- **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) **Valutazione del personale**, intesa come la capacità di valutare i propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

**MAX PUNTI 15**

- **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) **Responsabilizzazione**, intesa come la capacità di responsabilizzare i propri collaboratori attraverso anche l'attribuzione della responsabilità di procedimenti amministrativi e la delega;

**MAX PUNTI 15**

- **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) **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.

- 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 D**  
**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE INDIVIDUALI DIPENDENTI IN**  
**POSIZIONE NON ORGANIZZATIVA ANNO 2024**

**SCHEDA 1 - Servizio Amministrativo-demografico**

**Cognome e Nome: FEDA Cristina Categoria di appartenenza C**

**A) OBIETTIVI: punteggio massimo della valutazione 75 punti Obiettivi di PEG standard e gestionali soggetti a valutazione**

	<b>Obiettivi di PEG standard e gestionali soggetti a valutazione DESCRIZIONE</b>	<b>PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE</b>	<b>PUNTEGGIO OTTENUTO</b>
1	Anagrafe tributaria e assistenza responsabile TARI per gestione programma	Max punti 15	
2	Gestione piattaforma Gepi per controlli redditi di cittadinanza .	Max punti 20	
3	Inserimento in albo pretorio delle pubblicazioni relative ai servizi demografici, aggiornamento sito web, news, e sezione trasparenza e avvio procedimento per informatizzazione digitalizzazione anagrafe	Max punti 10	
4	Digitalizzazione fascicoli elettorali	Max punti 10	
5	Operazioni straordinarie in occasione delle Consultazioni elettorali	Max punti 20	
	<b>TOTALE</b>	<b>75</b>	

**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**

- livello scarso = punti 0
- livello sufficiente = punti 10
- livello discreto = punti 15
- livello buono = punti 20
- livello ottimo = punti 30

**PUNTEGGIO \_\_\_\_\_/30**

**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'**

- livello scarso = punti 0
- livello sufficiente = punti 2
- livello discreto = punti 4
- livello buono = punti 7
- livello ottimo = punti 10

**PUNTEGGIO \_\_\_\_\_/10**

**FLESSIBILITA'**

- livello scarso = punti 0
- livello sufficiente = punti 2
- livello discreto = punti 4
- livello buono = punti 7
- livello ottimo = punti 10

**PUNTEGGIO \_\_\_\_\_/10**

**TEMPESTIVITA'**

- livello scarso = punti 0
- livello sufficiente = punti 2
- livello discreto = punti 4



- livello buono = punti 7
- livello ottimo = punti 10

**PUNTEGGIO** \_\_\_\_\_/10

### **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 suddivisi su 3 sottocriteri**

#### **CAPACITA' DI ESERCITARE I COMPITI IN AUTONOMIA**

- livello scarso = punti 0
- livello sufficiente = punti 1
- livello discreto = punti 2
- livello buono = punti 3
- livello ottimo = punti 5

**PUNTEGGIO** \_\_\_\_\_/5

#### **CAPACITA' DI GESTIRE LE RELAZIONI CON SUPERIORI GERARCHICI E COLLEGHI**

- livello scarso = punti 0
- livello sufficiente = punti 1
- livello discreto = punti 2
- livello buono = punti 3
- livello ottimo = punti 5.

**PUNTEGGIO** \_\_\_\_\_/5

#### **CAPACITA' DI GESTIRE LE RELAZIONI CON GLI UTENTI**

- livello scarso = punti 0
- livello sufficiente = punti 1
- livello discreto = punti 2
- livello buono = punti 3
- livello ottimo = punti 5.

**PUNTEGGIO** \_\_\_\_\_/5

**TOTALE** \_\_ /75

Firma del Segretario Comunale \_\_\_\_\_

Firma del Sindaco \_\_\_\_\_

Data e firma del dipendente per presa visione \_\_\_\_\_

## SCHEDA 2 - Servizio tecnico -manutentivo

Cognome e Nome: **CARRO Paolo** Categoria di appartenenza **B**

**A) OBIETTIVI: punteggio massimo della valutazione 75 punti**

Obiettivi di PEG standard e gestionali soggetti a valutazione

	<b>Obiettivi di PEG standard e gestionali soggetti a valutazione DESCRIZIONE</b>	<b>PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE</b>	<b>PUNTEGGIO OTTENUTO</b>
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.	Max punti 25	
3	Manutenzione ordinaria locali comunali.	Max punti 15	
4	Partecipazione nell'organizzazione per allestimenti e sorveglianza in occasione fiera del tartufo ed altre manifestazioni.	Max punti 15	
5	Disponibilità per interventi rapidi ripristino viabilità in caso di neve o di altri eventi atmosferici.	Max punti 10	
6	Assistenza per controlli ambientali		
	<b>TOTALE</b>	<b>75</b>	

**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**

- livello scarso = punti 0
- livello sufficiente = punti 10
- livello discreto = punti 15
- livello buono = punti 20
- livello ottimo = punti 30

**PUNTEGGIO \_\_\_\_\_/30**

**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'**

- livello scarso = punti 0
- livello sufficiente = punti 2
- livello discreto = punti 4
- livello buono = punti 7
- livello ottimo = punti 10

**PUNTEGGIO \_\_\_\_\_/10**

**FLESSIBILITA'**

- livello scarso = punti 0
- livello sufficiente = punti 2
- livello discreto = punti 4
- livello buono = punti 7
- livello ottimo = punti 10

**PUNTEGGIO \_\_\_\_\_/10**

**TEMPESTIVITA'**

- livello scarso = punti 0
- livello sufficiente = punti 2
- livello discreto = punti 4
- livello buono = punti 7

- livello ottimo = punti 10

**PUNTEGGIO \_\_\_\_\_/10**

### **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 suddivisi su 3 sottocriteri**

#### **CAPACITA' DI ESERCITARE I COMPITI IN AUTONOMIA**

- livello scarso = punti 0
- livello sufficiente = punti 1
- livello discreto = punti 2
- livello buono = punti 3
- livello ottimo = punti 5

**PUNTEGGIO \_\_\_\_\_/5**

#### **CAPACITA' DI GESTIRE LE RELAZIONI CON SUPERIORI GERARCHICI E COLLEGHI**

- livello scarso = punti 0
- livello sufficiente = punti 1
- livello discreto = punti 2
- livello buono = punti 3
- livello ottimo = punti 5.

**PUNTEGGIO \_\_\_\_\_/5**

#### **CAPACITA' DI GESTIRE LE RELAZIONI CON GLI UTENTI**

- livello scarso = punti 0
- livello sufficiente = punti 1
- livello discreto = punti 2
- livello buono = punti 3
- livello ottimo = punti 5.

**PUNTEGGIO \_\_\_\_\_/5**

**TOTALE \_\_\_/75**

Firma del Segretario Comunale \_\_\_\_\_

Firma del Sindaco \_\_\_\_\_

Data e firma del dipendente per presa visione \_\_\_\_\_

### **SCHEDA 3 - Servizio Amministrativo-demografico**

**Cognome e Nome: FOGLIA Rosanna Categoria di appartenenza C**

**A) OBIETTIVI: punteggio massimo della valutazione 75 punti**

**Obiettivi di PEG standard e gestionali soggetti a valutazione**

<b>Obiettivi di PEG standard e gestionali soggetti a valutazione</b> <b>DESCRIZIONE</b>		<b>PUNTEGGIO</b> <b>MASSIMO</b> <b>ATTRIBUIBILE</b>	<b>PUNTEGGIO</b> <b>OTTENUTO</b>
1	Istruttoria pratiche commissione agricoltura	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	Attività di supporto alle manifestazioni locali-fiera del tartufo ed altro.	Max punti 10	
4	Supporto ufficio segreteria con la battitura e pubblicazione delle determinate, ordinanze e decreti sindacali, nonché delle deliberazioni della Giunta comunale e del Consiglio Comunale nei tempi richiesti.	Max punti 10	
5	Agenda del Sindaco aggiornamento continuo con appuntamenti, riunioni e convegni.	Max punti 20	
<b>TOTALE</b>		<b>75</b>	

**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**

- livello scarso = punti 0
- livello sufficiente = punti 10
- livello discreto = punti 15
- livello buono = punti 20
- livello ottimo = punti 30

**PUNTEGGIO \_\_\_\_\_/30**

**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'**

- livello scarso = punti 0
- livello sufficiente = punti 2
- livello discreto = punti 4
- livello buono = punti 7
- livello ottimo = punti 10

**PUNTEGGIO \_\_\_\_\_/10**

**FLESSIBILITA'**

- livello scarso = punti 0
- livello sufficiente = punti 2
- livello discreto = punti 4
- livello buono = punti 7
- livello ottimo = punti 10

**PUNTEGGIO \_\_\_\_\_/10**

**TEMPESTIVITA'**

- livello scarso = punti 0
- livello sufficiente = punti 2
- livello discreto = punti 4
- livello buono = punti 7

- livello ottimo = punti 10

**PUNTEGGIO \_\_\_\_\_/10**

### **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 suddivisi su 3 sottocriteri**

#### **CAPACITA' DI ESERCITARE I COMPITI IN AUTONOMIA**

- livello scarso = punti 0
- livello sufficiente = punti 1
- livello discreto = punti 2
- livello buono = punti 3
- livello ottimo = punti 5

**PUNTEGGIO \_\_\_\_\_/5**

#### **CAPACITA' DI GESTIRE LE RELAZIONI CON SUPERIORI GERARCHICI E COLLEGHI**

- livello scarso = punti 0
- livello sufficiente = punti 1
- livello discreto = punti 2
- livello buono = punti 3
- livello ottimo = punti 5.

**PUNTEGGIO \_\_\_\_\_/5**

#### **CAPACITA' DI GESTIRE LE RELAZIONI CON GLI UTENTI**

- livello scarso = punti 0
- livello sufficiente = punti 1
- livello discreto = punti 2
- livello buono = punti 3
- livello ottimo = punti 5.

**PUNTEGGIO \_\_\_\_\_/5**

**TOTALE \_\_\_/75**

Firma del Segretario Comunale \_\_\_\_\_

Firma del Sindaco \_\_\_\_\_

Data e firma del dipendente per presa visione \_\_\_\_\_