



# COMUNE DI SARACENA (Provincia di Cosenza)

## ALLEGATO Programmazione PERFORMANCE - ANNO 2024

### PREMESSA

La deliberazione della CIVIT (oggi ANAC) n. 89/2010 definisce la performance, come: *“il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, gruppo di individui, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l’organizzazione è costituita”*.

In termini più immediati, la *performance* è il risultato che si consegue svolgendo una determinata attività. Costituiscono elementi di definizione della performance il risultato, espresso *ex ante* come obiettivo ed *ex post* come esito, il soggetto cui tale risultato è riconducibile e l’attività che viene posta in essere dal soggetto per raggiungere il risultato.

La sottosezione si può costruire, a titolo esemplificativo, rispondendo alle seguenti domande:

- a) Cosa prevediamo di fare per favorire l’attuazione della strategia? (obiettivo)
- b) Chi risponderà dell’obiettivo (dirigente/posizione responsabile)?
- c) A chi è rivolto (stakeholder)?
- d) Quali unità organizzative dell’ente e/o quali soggetti esterni contribuiranno a raggiungerlo (contributor)?
- e) Entro quando intendiamo raggiungere l’obiettivo?
- f) Come misuriamo il raggiungimento dell’obiettivo (dimensione e formula di performance di efficacia e di efficienza)?
- g) Da dove partiamo (baseline)?
- h) Qual è il traguardo atteso (target)?
- i) Dove sono verificabili i dati (fonte)?

L’art. 3, c. 1, lett. b), Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che la sottosezione PERFORMANCE è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del D.Lgs. n. 150/2009 e al suo interno devono essere definiti:

- a) gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia;
- b) gli obiettivi di digitalizzazione;
- c) gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell’amministrazione;
- d) gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l’equilibrio di genere.

Secondo le indicazioni contenute nello schema tipo di PIAO, allegato al Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, in questa sottosezione, l’Amministrazione deve provvedere alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all’articolo 10, comma 1, lettera b) del D.Lgs. n. 150/2009 (Relazione sulla Performance).

Tra le dimensioni oggetto di programmazione, si possono identificare le seguenti:

- a) obiettivi di semplificazione (coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionale in materia in vigore);
- b) obiettivi di digitalizzazione;
- c) obiettivi di efficienza in relazione alla tempistica di completamento delle procedure, il Piano efficientamento ed il Nucleo concretezza;
- d) obiettivi correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi;
- e) obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità dell’amministrazione;
- f) obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l’equilibrio di genere.

# OBIETTIVI PERFORMANCE ANNO 2024

---

## ➤ **PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI TUTTA LA STRUTTURA - MAX 15 PUNTI**

Responsabili: Tutti i Responsabili di Servizio - Posizioni Organizzative:

- Ing. Armando Cosenza
- Dott.ssa Rosaria Colopi
- Ing. Luigi Vacca

***OBIETTIVO 1- ASSICURARE UN'EFFICACE ACQUISIZIONE, GESTIONE E PROGRAMMAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE DELL'ENTE AL FINE DI GARANTIRE LA QUALITÀ DEI SERVIZI EROGATI E IL RISPETTO DEI PIANI E DEI PROGRAMMI DELLA POLITICA – MAX 5 PUNTI***

Risultato atteso:

Capacità di realizzazione della spesa corrente del Settore. Capacità di realizzazione della spesa in conto capitale del Settore.

Indicatori di risultato:

80% totale impegnato dal Settore

***OBIETTIVO 2- ATTUAZIONE DELLE MISURE PREVISTE DALLA NORMATIVA E DEL PTPC DELL'ENTE IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE - MAX 5 PUNTI***

Risultato atteso:

Attuazione di tutte le procedure in osservanza delle Norme vigenti in materia

***OBIETTIVO 3- ATTUAZIONE DELLE MISURE PREVISTE DALLA NORMATIVA DELL'ENTE IN MATERIA DI TRASPARENZA - MAX 5 PUNTI***

Risultato atteso:

Attuazione di tutte le procedure in osservanza delle Norme vigenti in materia

# **UNITÀ ORGANIZZATIVA: “SETTORE AMMINISTRATIVO- CONTABILE”**

## **- MAX 55 PUNTI**

RESPONSABILE:

Dott.ssa Rosaria Colopi

## **UFFICIO ELETTORALE/DEMOGRAFICO – MAX 12**

**OBIETTIVO 1-** Transizione digitale – **MAX PUNTI 4**

**RISULTATO ATTESO:** Dematerializzazione liste elettorali

**INDICATORI DI RISULTATO:** entro il 31/12/2024

**OBIETTIVO 2 -** Transizione digitale – **MAX PUNTI 4**

**RISULTATO ATTESO:** Popolamento sezione elettorale su ANPR

**INDICATORI DI RISULTATO:** entro il 31/12/2024

**OBIETTIVO 3-** Transizione digitale – Aggiornamento Banche dati – **MAX PUNTI 4**

**RISULTATO ATTESO:** Aggiornamento banche dati

**INDICATORI DI RISULTATO:** entro il 31/12/2024

## **UFFICIO AFFARI GENERALI – MAX 12 PUNTI**

**OBIETTIVO 1- RIORDINO DOCUMENTI CARTACEI CONTENZIOSO E CREAZIONE FASCICOLO DIGITALE – MAX PUNTI 3**

**RISULTATO ATTESO:**

Creazione documenti digitali in piattaforma

**INDICATORI DI RISULTATO:** entro il 31/12/2024

**OBIETTIVO 2 - ASSISTENZA AL SINDACO, AL SEGRETARIO COMUNALE E AGLI AMMINISTRATORI NELLA GESTIONE DELLE ATTIVITA' D'UFFICIO CONNESSI CON IL SETTORE – MAX PUNTI 3**

**RISULTATO ATTESO:**

**Assistenza Al Sindaco, Al Segretario Comunale e agli Amministratori Nella Gestione Delle Attività D'Ufficio Connessi con il Settore**

### ***OBIETTIVO 3 - TEMPESTIVITA' NELLA PUBBLICAZIONE DELLE DELIBERAZIONI - MAX PUNTI 3***

RISULTATO ATTESO: tempestività nella pubblicazione delle deliberazioni

INDICATORI DI RISULTATO: entro 10 GIORNI DALLA DATA DI DELIBERAZIONE

### ***OBIETTIVO 4 - ADEGUAMENTO ALLA NORMATIVA IN MATERIA DI PRIVACY – MAX PUNTI 3***

RISULTATO ATTESO: adeguamento alla normativa vigente in materia di privacy

INDICATORI DI RISULTATO: entro il 31/12/2024

## **UFFICIO POLIZIA LOCALE – MAX 8 PUNTI**

### ***OBIETTIVO 1- Programmazione corsi di educazione stradale e di educazione alla legalità nelle scuole, con finalità di informazione all'utenza. – MAX PUNTI 4***

RISULTATO ATTESO:

Effettuare un programma di educazione stradale e di educazione alla legalità nelle scuole.

INDICATORI DI RISULTATO: da attivarsi entro il 31/12/2024

### ***OBIETTIVO 2 - Rifacimento della segnaletica stradale – MAX PUNTI 4***

RISULTATO ATTESO: Rifacimento totale o parziale della Segnaletica stradale sul territorio Comunale.

INDICATORI DI RISULTATO: da avviarsi entro il 31/12/2024

## **UFFICIO TRIBUTI - MAX 12 PUNTI**

### ***OBIETTIVO 1- AZIONE DI CONTRASTO ALL' EVASIONE – MAX PUNTI 4***

RISULTATO ATTESO:

Attività di contrasto all'evasione esercitata mediante l'esercizio organizzato e continuativo dell'attività di accertamento tributario cui riconnettere una significativa quantità di maggiori entrate per il bilancio comunale.

INDICATORI DI RISULTATO:

Recupero evasione IMU

Recupero evasione TASI

INDICATORI DI RISULTATO: attività da avviarsi entro il 31/12/2024

**OBIETTIVO 2- ISTANZE DI RIMBORSO EVASE NEI (% DI ISTANZE EVASE RISPETTO A QUELLE PRESENTATE) - % DI ISTANZE DI AGEVOLAZIONE RICHIESTE – MAX PUNTI 4**

**RISULTATO ATTESO:** istanze di rimborso evase (% di istanze evase rispetto a quelle presentate) - % di istanze di agevolazione richieste.

**INDICATORI DI RISULTATO:** 80% istanze di rimborso evase ed istanze di agevolazione richieste.

**OBIETTIVO 3- Attività di verifica banche dati volte al miglioramento della gestione delle entrate – MAX PUNTI 4**

**RISULTATO ATTESO:** Miglioramento gestione delle entrate comunali.

**INDICATORI DI RISULTATO:** Scadenza 31-12-2024

## **UFFICIO RAGIONERIA - MAX 11 PUNTI**

**OBIETTIVO 1- Attività di verifica banche dati volte al miglioramento della gestione delle entrate – MAX PUNTI 4**

**RISULTATO ATTESO:** Miglioramento gestione delle entrate comunali.

**INDICATORI DI RISULTATO:** Scadenza 31-12-2024

**OBIETTIVO 2 - Rispetto delle scadenze nell'approvazione del bilancio di previsione, rendiconto della gestione e salvaguardia degli equilibri di bilancio – MAX PUNTI 3**

**RISULTATO ATTESO:** Rispetto delle scadenze previste dalla Legge in merito all'Approvazione del bilancio di previsione, rendiconto della gestione e salvaguardia degli equilibri di bilancio.

**INDICATORI DI RISULTATO:** Approvazione entro i termini stabiliti dalle norme di Legge

**OBIETTIVO 3 - % Riduzione dei tempi medi di pagamento delle fatture dei fornitori. – MAX PUNTI 4**

**RISULTATO ATTESO:** Riduzione dei tempi medi di pagamento delle fatture dei vari fornitori.

**INDICATORI DI RISULTATO:** L'80% delle fatture Pagate entro il termine di 30 giorni

## **UNITÀ ORGANIZZATIVA: UFFICIO TECNICO-LL.PP. – MAX 55 PUNTI**

### **RESPONSABILE:**

**Inq. Luigi Vacca**

### ***OBIETTIVO 1- Riattivazione e mantenimento canile rifugio comunale* – MAX PUNTI 11**

#### RISULTATO ATTESO/RAGGIUNTO:

Riattivazione e mantenimento canile rifugio comunale.

#### INDICATORI DI RISULTATO:

Da attuarsi entro il 31 dicembre 2024

### ***OBIETTIVO 2- Implementazione piattaforme di rendicontazione e monitoraggio finanziamenti sovra comunali* - MAX PUNTI 11**

#### RISULTATO ATTESO:

Implementare le piattaforme di rendicontazione e monitoraggio finanziamenti sovra comunali

#### INDICATORI DI RISULTATO:

Da attuarsi entro il 31 dicembre 2024

### ***OBIETTIVO 3- Rispetto dei tempi previsti dai cronoprogrammi dei progetti* - MAX PUNTI 11**

#### RISULTATO ATTESO:

Rispettare le tempistiche previste dai crono programmi dei progetti approvati.

#### INDICATORI DI RISULTATO:

Entro i termini stabiliti nelle progettazioni.

***OBIETTIVO 4 - Risoluzione problematica relativa ad acquedotto Zona Cocozzello - Mileo - MAX PUNTI 11***

**RISULTATO ATTESO:**

Risoluzione della problematica relativa all' acquedotto Zona Cocozzello – Mileo

**INDICATORI DI RISULTATO:**

Realizzazione della nuova linea Idrica.

***OBIETTIVO 5 - Affidamento servizio manutenzione pubblica illuminazione - MAX PUNTI 11***

**RISULTATO ATTESO:**

Affidamento del servizio manutenzione pubblica illuminazione

**INDICATORI DI RISULTATO:**

Entro il 31.12.2024

**UNITÀ ORGANIZZATIVA: UFFICIO TECNICO- AMBIENTE E SUAP – MAX 55 PUNTI**

**RESPONSABILE:**

**Inq. Armando Cosenza**

***OBIETTIVO 1- Miglioramento dell'efficienza ed economicità del servizio di igiene urbana - MAX PUNTI 11***

**RISULTATO ATTESO:**

Miglioramento dell'efficienza ed economicità del servizio di igiene urbana.

**INDICATORI DI RISULTATO:**

Raggiungere l'obiettivo entro il 31/12.

***OBIETTIVO 2- Potenziamento del sistema di videosorveglianza comunale - MAX PUNTI 11***

**RISULTATO ATTESO:**

Potenziamento ed implementazione del sistema di videosorveglianza comunale

**INDICATORI DI RISULTATO:**

Raggiungimento dell'obiettivo entro il 31/12.

***OBIETTIVO 3 - Avvio piano di Gestione Forestale* - MAX PUNTI 11**

**RISULTATO ATTESO:**

Avvio del piano di Gestione Forestale

**INDICATORI DI RISULTATO:**

Raggiungimento dell'obiettivo entro il 31/12.

***OBIETTIVO 4 - Avvio Gestione Centro Turistico Montano Località Novacco* - MAX PUNTI 11**

**RISULTATO ATTESO**

Avvio della Gestione del Centro Turistico Montano in Località Novacco

**INDICATORI DI RISULTATO:**

Avviare le procedure entro il 31/10

***OBIETTIVO 5 - Corsi digitalizzazione rivolti alla cittadinanza* - MAX PUNTI 11**

**RISULTATO ATTESO**

Avviare dei corsi di digitalizzazione rivolti alla cittadinanza al fine di consentire un più facile accesso ai servizi offerti dalla Pubblica Amministrazione e dal Comune stesso.

**INDICATORI DI RISULTATO:**

Raggiungimento dell'obiettivo entro il 31/12



## **Indicatori di misurazione e valutazione.**

L'ente misura e valuta la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo le linee generali previste dal D. Lgs 150/2009 e dal vigente Regolamento per la disciplina degli uffici e dei servizi, nonché nei termini e secondo le modalità previste dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con DGC 88 del 30/07/2013 e successive modifiche. L'ente garantisce la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance attraverso la pubblicazione di tutti i documenti relativi al ciclo della performance sul proprio sito istituzionale, in apposita sezione denominata Amministrazione trasparente. Ai fini dell'attuazione dei principi generali indicati dal Regolamento e dal Sistema, l'ente sviluppa, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il Ciclo di gestione della performance. Questo documento e il Sistema di misurazione e valutazione della performance ricomprendono il Ciclo di gestione della performance, che si articola nelle seguenti fasi: a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori; b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse; c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi; d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale; e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito; f) rendicontazione dei risultati al Sindaco e alla Giunta, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA ANNO _____				ALLEGATO "A"		
FUNZIONARIO				CATEGORIA		
SETTORE						
SOGGETTOVALUTATORE						
PERIODO DI VALUTAZIONE						
	<b>PARAMETRI</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Peso teorico max 15 punti</b>	<b>GRADO DI CONSEGUIMENTO</b>		
<b>P E R F O R M A N C E</b>	Performance organizzativa di Ente		5			
			5			
			5			
	Specifici obiettivi assegnati	N · O B · 1 · 2 · 3 · 4 · 5	Gli obiettivi possono essere due o più per un peso teorico complessivo di max 55 punti	Peso teorico max 55 punti		
	<b>TOTALE OBIETTIVI E PERFORMANCE</b>			<b>70</b>	<b>VALUTAZIONE</b>	
		<b>PARAMETRI</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Peso teorico max 30 punti</b>	<b>GRADO DI CONSEGUIMENTO</b>	
<b>COMPONENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE PROFESSIONALI</b>	Qualità del contributo assicurato alla Performance generale dell'Ente	c.1) Capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indulgere in formalismi, promuovendo la qualità del servizio c.2 L.A.) Incremento della qualità dei servizi erogati in S.W. -	6			
	Organizzazione e innovazione	c.3 Attitudine alla direzione di gruppi di lavoro c.4 L.A.) Capacità di coordinamento a distanza dei propri collaboratori	6			
	Collaborazione, Comunicazione e integrazione	c.5 Capacità di interagire e lavorare con gli altri responsabili per raggiungere gli obiettivi dell'Ente c.6 L.A.) Sinergia del lavoro a distanza con gli altri responsabili per il raggiungimento degli obiettivi assegnati	6			
	Orientamento al cittadino e/o al cliente interno	C. 7) Attitudine ed analisi, individuazione e soluzione di problemi operativi C.8 L.A.) Attitudine al lavoro a distanza per la risoluzione di problemi all'utenza/ Impatto di un servizio sull'utente.	6			
	Valorizzazione e corretta valutazione dei propri collaboratori	C.9 Capacità di valutare i propri collaboratori C.10 L.A.) Efficace utilizzo dello S.W. dei propri collaboratori	6			
<b>TOTALE COMPETENZE</b>			<b>30</b>	<b>VALUTAZIONE</b>		

Controllo soglia ai sensi dell'art. 55-quater, comma 1, lett. f-quinquies del D.Lgs. n. 165/2001	<i>Rendimento superiore alla soglia minima</i>	
		<b>VALUTAZIONE TOTALE</b>
<b>EVENTUALI OSSERVAZIONI DEL VALUTATORE:</b>		
SARACENA, li	Firma valutatore	

Il dipendente al ricevimento della scheda:		Firma _____ Data _____		
SCHEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE - ANNO _____			ALLEGATO "B"	
DIPENDENTE VALUTATO		CATEGORIA		
SETTORE DI APPARTENENZA		POSIZIONE ECONOMICA		
SERVIZIO/UFFICIO DI APPARTENENZA		Assenze >20 nell'anno		
PROFILO PROFESSIONALE				
SOGGETTO VALUTATORE				
PERIODO DI VALUTAZIONE				
AREA	PARAMETRI	Descrizione	Valutazione max assegnata alla P.O.	PUNTEGGIO ASSEGNATO
PERFORMANCE E OBIETTIVI	Valutazione performance assegnata al settore di appartenenza	Grado di raggiungimento della Performance organizzativa di Ente, come risultante dalla valutazione del Responsabile di P.O. certificata dal Nucleo di Valutazione	15	
	Valutazione degli obiettivi assegnati al settore di appartenenza	Grado di raggiungimento degli obiettivi del settore, come risultante dalla valutazione del Responsabile di P.O. certificata dal Nucleo di Valutazione	55	
TOTALE PERFORMANCE E OBIETTIVI			70	VALUTAZIONE
AREA	PARAMETRI	Descrizione	Peso teorico max 30 punti	PUNTEGGIO ASSEGNATO
CONTROINDICATORI E COMPETENZE	capacità di relazione con colleghi e l'utenza	1. Si valutano le capacità nell'instaurare un rapporto di collaborazione con i colleghi, mentre nella gestione del rapporto con l'utenza si valutano le capacità di relazione e di gestire eventuali momenti di stress e conflitti  2. I.A. capacità nell'instaurare un rapporto di collaborazione con i colleghi, a distanza.	3	
	efficienza organizzativa ed affidabilità	2. Si valutano le capacità di impostare correttamente il proprio lavoro con efficienza e autonomia e di ridefinire gli aspetti procedurali ed organizzativi del proprio lavoro, in relazione al mutare delle condizioni di riferimento 2. L.A.) capacità di impostare correttamente il proprio lavoro con efficienza e autonomia e di ridefinire gli aspetti procedurali ed organizzativi del proprio lavoro attraverso sistemi di connessione a distanza e VPN	3	
	capacità di lavorare in gruppo	3. Si valuta l'attitudine al lavoro di gruppo, la gestione del proprio ruolo all'interno del gruppo di lavoro, la collaborazione con il responsabile al fine di accrescere lo standard qualitativo del servizio/ufficio 3 L.A.) l'attitudine al lavoro di gruppo in S.W.	3	
	tensione motivazionale al miglioramento del livello di professionalità	4. Si valuta l'interesse a migliorare la propria professionalità, con l'autoaggiornamento professionale, studio della normativa o approfondimento delle tematiche professionali. 4. L.A.) l'interesse a migliorare la propria professionalità attraverso corsi on line, solti in S.W.	3	
	grado di responsabilizzazione verso i risultati	5. Si valuta la capacità di verificare la qualità delle prestazioni di servizio a cui è chiamato a contribuire, al coinvolgimento alla realizzazione dei programmi, alle tempistiche di lavoro, anche al fine di migliorare l'immagine dell'Ente. 5. L.A.) Incremento delle prestazioni lavorative svolte in S.W.	3	
	abilità tecnico operativa	6. Si valutano le competenze proprie del valutato in rapporto al ruolo a cui è preposto, le abilità di tipo tecnico-operativo, anche riguardo all'utilizzo dei mezzi informatici. 6. L.A.) abilità di tipo tecnico-operativo, riguardo all'utilizzo dei mezzi informatici e ad una comunicazione scritta chiara e comprensibile.	3	
	livello di autonomia	7. Si valuta la capacità di organizzazione del proprio lavoro, rispetto ai compiti assegnati da programmi o ai tempi di attesa dell'utenza, anche in condizioni di criticità e tensione organizzativa  7. L.A.) capacità di organizzazione del proprio lavoro in S. W.	3	

	<b>rispetto dei tempi di esecuzione</b>	8.Si valuta la capacità di rispettare i tempi di esecuzione assegnati al dipendente e di proporre soluzioni rivolte alla semplificazione dei processi di erogazione dei servizi. 8. L.A.) capacità di auto organizzare i tempi di lavoro.	<b>3</b>	
	<b>quantità delle prestazioni</b>	9.Si valuta la capacità di assicurare un prodotto o servizio rispondente alla distribuzione del carico di lavoro ordinario, tenendo conto delle sollecitazioni del responsabile. 9. L.A.)Puntualità nel rispetto degli impegni presi anche attraverso lavoro in S.W.	<b>3</b>	
	<b>flessibilità</b>	10.Si valuta la capacità di interpretare le esigenze di adattamento organizzativo alle variabili esterne, al fine di assicurare un elevato indice di gradimento delle prestazioni del servizio, sia all'utenza che all'Amministrazione. 10. L.A.) capacità di interpretare le esigenze di adattamento organizzativo alle variabili esterne in periodo di pandemia.	<b>3</b>	
<b>TOTALE CONTRIBUTO E COMPETENZE</b>			<b>30</b>	<b>VALUTAZIONE</b>
		<b>Controllo soglia ai sensi dell'art. 55-quater, comma 1, lett.f-quinquies del D.Lgs. n. 165/2001</b>  <b>SOGLIA MINIMA: 40</b>	<b>Rendimento superiore alla soglia minima</b>	
				<b>VALUTAZIO NETOTALE</b>
<b>N.B. Eventuali osservazioni dovranno pervenire in forma scritta al Segretario Comunale entro 5 giorni dal ricevimento della scheda di valutazione</b>				
<b>EVENTUALI OSSERVAZIONI DEL VALUTATORE:</b>				
<b>SARACENA, li</b>		<b>Il Responsabile del Settore</b>		

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE - ANNO			Allegato C
FUNZIONI	GIUDIZIO		NOTE
	Punteggio	Valutazione	
Trasposizione degli indirizzi politici in obiettivi operativi, Piano Performance.	Da 0 a 10		
Predisposizione adempimenti in merito alla prevenzione della corruzione e della trasparenza e adempimenti derivanti dalla L.190/2012.	Da 0 a 10		
Attività di coordinamento dei Responsabili di Settore tramite riunioni, circolari, direttive e formazione.	Da 0 a 10		
Collaborazione ed assistenza giuridico amministrativa ex art. 97 co. 2 TUEL e partecipazione attiva nella veste consultiva e propositiva nelle materie proprie del Segretario comunale.	Da 0 a 20		
Partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni di giunta e consiglio comunale e Istruttoria delle deliberazioni.	Da 0 a 20		
Elaborazione dell'attività normativa dell'Ente.	Da 0 a 10		
Capacità di risoluzione di problematiche, nel rispetto degli obiettivi e delle norme vigenti.	Da 0 a 10		
Introduzione di nuovi strumenti per migliorare i rapporti con l'utenza	Da 0 a 10		
<b>TOTALE DEL PUNTEGGIO</b>	<b>Totale max 100 Punti</b>	<b>Totale Valutazione Max 100 punti</b>	

Saracena, li \_\_\_\_\_

IL SINDACO

La soglia minima di cui ai sensi dell'art. 55-quater, comma 1, lett. f-quinquies del D.Lgs. n. 165/2001 è pari al punteggio di 40, al di sotto del quale non verrà erogata nessuna indennità.

Il punteggio finale verrà determinato totalmente, e comporterà le seguenti situazioni possibili:

1. L'erogazione dell'indennità nella misura massima prevista, per un punteggio positivo pari o superiore ad una valutazione di 80;
2. L'erogazione dell'indennità nella misura del 65% della massima prevista, per un punteggio positivo pari o superiore compreso tra 60 e 79;
3. L'erogazione dell'indennità nella misura del 35% della massima prevista, per un punteggio positivo pari o superiore compreso tra 40 e 59;
4. Nessuna erogazione per una valutazione inferiore a 40 punti.