

# COMUNE di BASELICE

Provincia di Benevento

## Piano delle Performance 2025

**Settore: TECNICO**

### **1. Obiettivi specifici di struttura**

Obiettivo n. 1

	<i>descrizione</i>	<i>note</i>
Obiettivo specifico	Implementazione del SUE con coinvolgimento dei tecnici e dei cittadini utenti	
Settore	TECNICO	
Missione		
Programma		
Assessore di riferimento	Sindaco	
Servizio	Ufficio Tecnico	
Responsabile del Settore	Geom. Leonardo Parisi	
Obiettivo assegnato	Garantire l'implementazione del SUE con coinvolgimento dei tecnici e dei cittadini utenti	
Risorse umane disponibili	Tutte le unità di personale del Settore Tecnico	
Durata obiettivo	Annuale	
Capitoli del PEG interessati	-	
Durata prevista	Annuale	
Inizio	01/01	
Fine	31/12	
PESO %	30	

OBIETTIVO n. 2

	<i>descrizione</i>	<i>note</i>
Obiettivo specifico	Miglioramento ed adeguamento normativo della rete idrica e fognaria	
Settore	TECNICO	
Missione		
Programma		
Assessore di riferimento	Sindaco	
Servizio	Ufficio Tecnico	
Responsabile del Settore	Geom. Leonardo Parisi	
Obiettivo assegnato	Miglioramento ed adeguamento normativo della rete idrica e fognaria	
Risorse umane disponibili	Tutte le unità di personale del Settore Tecnico	
Durata obiettivo	Annuale	
Capitoli del PEG interessati	-	
Durata prevista	Annuale	
Inizio	01/01	
Fine	31/12	
PESO %	50	

OBIETTIVO n. 3

	<i>descrizione</i>	<i>note</i>
Obiettivo specifico	Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni: art. 4-bis D. L. 13/2023	
Settore	TECNICO	
Missione		
Programma		
Assessore di riferimento	Sindaco	
Servizio	Ufficio Tecnico	
Responsabile del Settore	Dott. Bruno Parlapiano	
Obiettivo assegnato	Riduzione dei tempi di pagamento	
Risorse umane disponibili	Tutte le unità di personale del Settore Tecnico	
Durata obiettivo	Annuale	
Capitoli del PEG interessati	-	
Durata prevista	Annuale	
Inizio	01/01	
Fine	31/12	
PESO %	30	
<b>MEDIA</b>	<b>30</b>	

**VALUTAZIONE PERFORMANCE**

<b>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE</b>			
<i>Parametri di valutazione</i>	<i>Punteggio</i>	<i>VALUTAZIONE DESCRIZIONE</i>	<i>Punteggio assegnato dall'O.i.V</i>
Attuazione decreto legislativo 13 dicembre 2023, n. 222, recante “ <i>Disposizioni in materia di riqualificazione dei Servizi pubblici per l’inclusione e l’accessibilità, in attuazione dell’art. 2, comma 2, lett. e), della Legge 22 dicembre 2021, n. 227</i> ”, segnatamente nella parte relativa alla rimozione delle barriere fisiche e digitali per le persone con disabilità e ultrasessantenni e nell’adozione di tutte le misure utili a favorire l’inclusione sociale	25		
Rispetto dei tempi e termini procedurali con particolare attenzione alla tempestività degli adempimenti	25		
Innovazione tecnologica e digitalizzazione	25		
Semplificazione dei processi	25		
<b>MEDIA</b>	<b>40</b>		
<b>COMPETENZE PROFESSIONALI</b>			
<i>Descrizione</i>	<i>Punteggio max</i>	<i>Giudizio</i>	<i>Punteggio assegnato</i>
PROPOSITIVITÀ: Capacità di approccio e soluzione ai problemi, capacità di proposta e tempestività.	10		

EFFICIENZA: Capacità di svolgere l'attività lavorativa e i servizi assegnati in un'ottica di ottimizzazione della spesa e dei tempi di lavoro.	30		
AUTONOMIA: Capacità di agire per ottimizzare attività, risorse economiche, individuando le soluzioni migliori ed eventuali fonti di finanziamento.	25		
DISPONIBILITÀ: Capacità di rendersi disponibili alle richieste e alle esigenze degli interlocutori, in particolare dei cittadini.	20		
COLLABORAZIONE: Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo in particolare con i colleghi di pari grado e con gli amministratori.	15		
MEDIA	20		

<b>DIFFERENZIAMENTO DELLE VALUTAZIONI</b>			
<i>Capacità di differenziare la valutazione dei collaboratori tramite significativo differenziazione dei giudizi</i>	<i>Punteggio max</i>	<i>descrizione</i>	<i>Punteggio assegnato</i>
	10		

<b>TABELLA RIASSUNTIVA</b>	
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE (FINO A 40 PUNTI)	
RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI (FINO A 30 PUNTI)	
COMPETENZE PROFESSIONALI (FINO A 20 PUNTI)	
DIFFERENZIAMENTO DELLE VALUTAZIONI (FINO A 10 PUNTI)	
<b>TOTALE</b>	

Tali obiettivi sono completati con le specifiche indicazioni stabilite dal Nucleo di valutazione.

N.b. La valutazione del personale dipendente privo di responsabilità di area, ai fini della retribuzione del salario accessorio relativo all'istituto della produttività per la performance individuale, è data dalle seguenti parti:

1. Partecipazione alla performance dell'ente: si tiene conto della valutazione ricevuta complessivamente dal Responsabile della struttura da parte dell' Organismo di Valutazione (nella misura del 40%);
2. Partecipazione al raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati alla struttura (nella misura del 40%);
3. Competenze professionali (nella misura del 20%).

Per accettazione

Geom. Leonardo Parisi