



COMUNE DI SARACENA (Provincia di Cosenza)

ALLEGATO Programmazione PERFORMANCE - ANNO 2025

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 2025

➤ **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:

Almeno 90% totale impegnato dal Settore per punteggio massimo

OBIETTIVO 2 - 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

OBIETTIVO 3 - FORMAZIONE PERSONALE DIPENDENTE - MAX 5 PUNTI

Risultato atteso:

Effettuazione di almeno 40 ore di formazione annuali al personale dipendente.

UNITÀ ORGANIZZATIVA: “SETTORE AMMINISTRATIVO- CONTABILE”

- MAX 55 PUNTI

RESPONSABILE:

Dott.ssa Rosaria Colopi

UFFICIO ELETTORALE/DEMOGRAFICO – MAX 12

OBIETTIVO 1- Adempimenti Elettorali – **MAX PUNTI 4**

RISULTATO ATTESO: Adempimenti elettorali in occasione del Referendum

INDICATORI DI RISULTATO: entro il 30/06/2025

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

RISULTATO ATTESO: Popolamento sezione elettorale su ANPR

INDICATORI DI RISULTATO: entro il 31/12/2025

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

RISULTATO ATTESO: Aggiornamento banche dati

INDICATORI DI RISULTATO: entro il 31/12/2025

UFFICIO AFFARI GENERALI – MAX 12 PUNTI

OBIETTIVO 1- RIORDINO DOCUMENTI CARTACEI CONTENZIOSO E CREAZIONE FASCICOLI DIGITALI – MAX PUNTI 3

RISULTATO ATTESO:

Creazione documenti digitali e creazione fascicoli digitali sul gestionale in uso agli uffici

INDICATORI DI RISULTATO: entro il 31/12/2025

OBIETTIVO 2 - ASSISTENZA AL SINDACO, ALLA GIUNTA ED AL SEGRETARIO COMUNALE NELLA GESTIONE DELLE ATTIVITA' D'UFFICIO CONNESSI CON IL SETTORE – MAX PUNTI 3

RISULTATO ATTESO:

Assistenza al Sindaco, alla Giunta ed agli Amministratori nonché al Segretario Comunale nella Gestione delle attività d'Ufficio connesse con il Settore

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

RISULTATO ATTESO: tempestività nella pubblicazione delle deliberazioni

INDICATORI DI RISULTATO: entro 15 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 30/06/2025

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 31/12/2025

OBIETTIVO 2 - Rifacimento della segnaletica stradale – MAX PUNTI 4

RISULTATO ATTESO: Rifacimento della segnaletica stradale ammalorata e segnaletica orizzontale sul territorio Comunale.

INDICATORI DI RISULTATO: da avviarsi entro il 30/06/2025

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 30/06/2025

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 31-12-2025

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 31-12-2025

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:

Ing. 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 30 Giugno 2025

OBIETTIVO 2- Implementazione piattaforme di rendicontazione e monitoraggio finanziamenti sovra comunali - MAX PUNTI 10

RISULTATO ATTESO:

Implementare le piattaforme di rendicontazione e monitoraggio finanziamenti sovra comunali

INDICATORI DI RISULTATO:

Da attuarsi entro il 31 dicembre 2025

OBIETTIVO 3- Rispetto dei tempi previsti dai cronoprogrammi dei progetti - MAX PUNTI 5

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 infiltrazioni acque piovane e/o perdite reti su via Roselli - MAX PUNTI 6

RISULTATO ATTESO:

Risoluzione della problematica

INDICATORI DI RISULTATO:

Entro 30 giugno 2025

OBIETTIVO 5 - Risanamento igienico sanitario e riqualificazione via Casini - MAX PUNTI 6

RISULTATO ATTESO:

Affidamento lavori

INDICATORI DI RISULTATO:

Entro il 30.06.2025

OBIETTIVO 6 - Ampliamento cimitero comunale - MAX PUNTI 6

RISULTATO ATTESO:

Affidamento lavori

INDICATORI DI RISULTATO:

Entro il 30.10.2025

OBIETTIVO 7 -Efficientamento energetico Impianto Sportivo "Ugo Catalano" - MAX PUNTI 11

RISULTATO ATTESO

Efficientare le due strutture pubbliche facendo ricorso a bandi pubblici.

INDICATORI DI RISULTATO:

1. Partecipazione a bandi pubblici emanati da enti sovracomunali entro il 31.05.2025 - Punti 4.
2. Chiusura lavori entro il 10 Dicembre 2025 - Punti 7

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

RESPONSABILE:

Ing. 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 30.06.2025.

OBIETTIVO 2- Realizzazione Asilo Nido e Mensa - MAX PUNTI 11

RISULTATO ATTESO:

Avvio lavori

INDICATORI DI RISULTATO:

Entro il 30.06.2025

OBIETTIVO 3 - Avvio procedure per seconda annualità piano di Gestione Forestale - MAX PUNTI 11

RISULTATO ATTESO:

Avvio procedure seconda annualità del piano di Gestione Forestale

INDICATORI DI RISULTATO:

Raggiungimento dell'obiettivo entro il 30.06.2025.

OBIETTIVO 4 - Avvio Gestione Impianto Sportivo "Ugo Catalano" - MAX PUNTI 11

RISULTATO ATTESO

Avvio della Gestione dell'impianto sportivo "Ugo Catalano"

INDICATORI DI RISULTATO:

Avviare le procedure entro il 30.06.2025.

OBIETTIVO 5 -Efficientamento energetico Municipio e Impianto Sportivo "Ugo Catalano" - MAX PUNTI 11

RISULTATO ATTESO

Efficientare le due strutture pubbliche facendo ricorso a bandi pubblici.

INDICATORI DI RISULTATO:

3. Partecipazione a bandi pubblici emanati da enti sovracomunali entro il 31.05.2025 - Punti 4.
4. Chiusura lavori entro il 10 Dicembre 2025 - Punti 7

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					
SETTORE					
SOGGETTOVALUTATORE					
PERIODO DI VALUTAZIONE					
	PARAMETRI		Descrizione	Peso teorico max 15 punti	GRADO DI CONSEGUIMENTO
P E R F O R M A N C E	Performance organizzativa di Ente			5	
				5	
				5	
	Specifici obiettivi assegnati	N . O B .	Gli obiettivi possono essere due o più per un peso teorico complessivo di max 55 punti	Peso teorico max 55 punti	
		1			
		2			
		3			
		4			
		5			
TOTALE OBIETTIVI E PERFORMANCE				70	VALUTAZIONE
	PARAMETRI		Descrizione	Peso teorico max 30 punti	GRADO DI CONSEGUIMENTO

COMPONENTI ORGANIZZATIVI E PROFESSIONALI	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	
TOTALE COMPETENZE			30	
				VALUTAZIONE TOTALE
EVENTUALI OSSERVAZIONI DEL VALUTATORE:				
SARACENA, lì		Firma valutatore		

Il dipendente al ricevimento della scheda:		Firma _____ Data _____	
SCHEDA 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 Performance organizzativa
	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 Formazione
TOTALE PERFORMANCE E OBIETTIVI		70	VALUTAZIONE
AREA	PARAMETRI	Descrizione	Peso teorico max 30 punti PUNTEGGIO ASSEGNATO
CONTROBUTO INDIVIDUALE 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 quali - quantitativo 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, soliti 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 d 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	
	rispetto dei tempi di esecuzione	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.	3	
	quantità delle prestazioni	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.	3	
	flessibilità	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.	3	
TOTALE CONTRIBUTO E COMPETENZE			30	
				VALUTAZIO NETOTALE
N.B. Eventuali osservazioni dovranno pervenire in forma scritta al Segretario Comunale entro 5 giorni dal ricevimento della scheda di valutazione				
EVENTUALI OSSERVAZIONI DEL VALUTATORE:				
SARACENA, li		Il Responsabile del Settore		

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		
TOTALE DEL PUNTEGGIO	Totale max 100 Punti	Totale Valutazione Max 100 punti	

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 60, 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 90;
2. L'erogazione dell'indennità nella misura del 80% della massima prevista, per un punteggio positivo pari o superiore compreso tra 80 e 89;
3. L'erogazione dell'indennità nella misura del 65% della massima prevista, per un punteggio positivo pari o superiore compreso tra 70 e 79;
4. L'erogazione dell'indennità nella misura del 50% della massima prevista, per un punteggio positivo pari o superiore compreso tra 60 e 69;
5. Nessuna erogazione per una valutazione inferiore a 60 punti.