Assegnazione obiettivi ANNO 2025

SEGRETARIO GENERALE DOTT.SSA MICHELA DE FRANCESCO

SEZIONE I OBIETTIVI INDIVIDUALI (MAX PUNTI 40)

FATTORE VALUTATIVO	Peso %	Indicatori di Misurazione	Valori Attesi	Data Fine Attesa
1.1 ATTUAZIONE CICLO DELLA PERFORMANCE.	5%	APPROVAZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE CON DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE ENTRO IL 30/06/25	CONTROLLO SU RISULTATI ORGANIZZATIVI E INDIVIDUALI RAGGIUNTI RISPETTO AI SINGOLI OBIETTIVI PROGRAMMATI, CON RILEVAZIONE DEGLI EVENTUALI SCOSTAMENTI.	31.01.26
1.2 POTENZIARE GLI INTERVENTI, DIGITALI E ORGANIZZATIVI, ATTI A MIGLIORARE LA TRASPARENZA AMMINISTRATIVA.	5%	MIGLIORAMENTO DEI RISULTATI RISPETTO ALL'ANNO PRECEDENTE IN SEDE DI MONITORAGGIO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICITA' E TRASPARENZA COME CERTIFICATI DAL NIV	AGGIORNAMENTO DEI DATI OBBLIGATORI SUL PORTALE AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE DEL SITO ISTITUZIONALE. MIGLIORAMENTO RISPETTO ALL'ANNO PREGRESSO DEGLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA COME ATTESTATO DAL NIV	31.12.25
1.3 POTENZIARE GLI INTERVENTI ATTI A FAVORIRE LA CULTURA DELLA LEGALITA'	5%	- INCONTRI FORMATIVI IN PRESENZA MATERIA DI ANTICORRUZIONE E D ETICA PUBBLICA. - FORMAZIONE SPECIFICA SU CODICE DI COMPORTAMENTO, ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA ANCHE DA REMOTO	RENDERE SEMPRE PIÙ EFFICACE LA PREVENZIONE DEI FENOMENI CORRUTTIVI	31.12.25
1.4 ATTUAZIONE DELLE DISPOSIZIONE PREVISTE NELLA SEZIONE PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE DEL PIAO 2025/2027	10%	CARICAMENTO SUL PORTALE COSFEL DEL PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE AUTORIZZAZIONE ALLE ASSUNZIONI DA PARTE DI COSFEL	ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO DELLE SEGUENTI FIGURE PROFESSIONALI: IDRAULICO; AUTISTA; ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	31.12.25
1.5 INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE	10%	AVVIO PROCEDURE PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE AL PERSONALE DIPENDENTE RELATIVE ALL'ANNUALITA' 2020 E 2021	GARANTIRE L'AVANZAMENTO ECONOMICO AL PERSONALE DIPENDENTE .	31.12.25
1.6 CONVOCAZIONE DEL TAVOLO SINDACALE NEI TERMINI PRESCRITTI DALLA CONTRATTAZIONE COLETTIVA	5%	PRESENTAZIONE PROPOSTA DI AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL CCDI ANNO 2025 ENTRO IL PRIMO SEMESTRE DELL'ANNO	GARANTIRE L'APPLICAZIONE DEGLI ISTITUTI CONTRATTUALIAL PERSONALE DIPENDENTE NELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO	31.12.25

SEZIONE II COMPORAMENTI PROFESSIONALI ED ORGANIZZATIVI (MAX PUNTI 45)

2.1 Capacità organizzative e attenzione al risultato (MAX 10)

2.1.1 Capacità di coordinare l'azione dei dirigenti nella traduzione degli indirizzi politici.(MAX 5)

2.1.2 Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli dell'organizzazione e delle relazioni di lavoro allo scopo di rendere coerenti attività e servizi con gli obiettivi perseguiti. .(MAX 5)

2.2 Capacità di decisione, iniziativa ed autonomia (MAX 10)

2.2.1 Capacità di stimolare la ridefinizione innovativa dei processi, di definire regole e modalità operative nuove, capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, di contribuire alla crescita dell'organizzazione..(MAX 5)

2.2.2 capacità di equilibrio tra efficacia, efficienza e legalità dell'azione amministrativa, capacità di equilibrio tra speditezza e garantismo .(MAX 5)

2.3 Affidabilità(MAX 10)

2.3.1 Capacità di rispondere alle funzioni assegnate, assumendosi le proprie responsabilità, cogliendo e avvisando per tempo su probabili evenienze o su fattori non previsti che potrebbero ostacolare il perseguimento degli indirizzi politici. (MAX 5)

2.4 Capacità di gestione delle relazioni(MAX 15)

2.4.1 Miglioramento continuo della capacità di rapportarsi con gli amministratori (MAX 5)

2.4.2 comunicazione e capacità relazionale con i dirigenti apicali della amministrazione (MAX 5)

2.4.3 Capacità di migliorare l'immagine esterna dell'ente attraverso la propria attività e/o di influire positivamente sulla gestione delle relazioni con gli interlocutori esterni dell'Ente(MAX 5)

SEZIONE III PERFORMANCE GENERALE DELL'ENTE (MAX PUNTI 15)

Andamento degli indicatori della condizione dell'Ente (MAX 10)

Grado di raggiungimento degli obiettivi complessivamente intesi dell'Ente, valutazione da parte degli utenti e rispetto dei vincoli dettati dal legislatore (MAX 5)

Indicatori per la misurazione della condizione dell'Ente (fino 10 punti)

Rispetto del pareggio di bilancio

Rispetto del tetto di spesa del personale

Capacità di riscossione aumentata rispetto all'anno precedente

Miglioramento della percentuale di raccolta differenziata

Riduzione dei tempi medi di pagamento

Grado di raggiungimento degli obiettivi complessivamente intesi dell'Ente, valutazione da parte degli utenti e rispetto dei vincoli dettati dal legislatore (fino a 5 punti)

Risultato degli obiettivi complessivi dell'ente: inteso come performance relativa agli indicatori di obiettivi operativi di D.U.P. collegati alla programmazione strategica

Monitoraggio customer satisfaction: svolgimento sistematico ed organico di indagini di customer satisfaction, volte a rilevare il grado di soddisfazione degli utenti in relazione ai servizi erogati dalla pubblica amministrazione.

Garantire il tempestivo e il regolare flusso delle informazioni da pubblicare sul sito "Amministrazione Trasparenza"

Esiti controlli interni come individuati dal regolamento dei controlli

Trasmissione all'anagrafe delle prestazioni dei dati sugli incarichi conferiti e su quelli autorizzati ai dipendenti dell'ente

Rispetto dei vincoli di trasparenza di cui al D.Lgs. n. 33/2013 e smi

Monitoraggio del lavoro flessibile, sulla base del modello predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica Rispetto dei vincoli dettati per il conferimento di incarichi di collaborazione, consulenza, studio e/o ricerca

Rispetto del vincolo alla formulazione di una proposta per la individuazione del personale in eccedenza

Rispetto dei vincoli dettati dal codice dell'amministrazione digitale Il ricorso alle convenzioni Consip ed al mercato elettronico della PA

La verifica della certificazione delle assenze per malattia

Il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi

La vigilanza sul personale assegnato

Il risultato di ente è espresso in termini percentuali in un unico valore d sintesi

N.	FATTORE VALUTATIVO	PESO	PUNTEGGIO OTTENUTO
1	OBIETTIVI INDIVIDUALI	40	
2	COMPORAMENTI PROFESSIONALI ED ORGANIZZATIVI	45	
3	PERFORMANCE GENERALE	15	
TOTALE			

INSERIRE PREVISIONE CIRCA IL PUNTEGGIO PER L'ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO