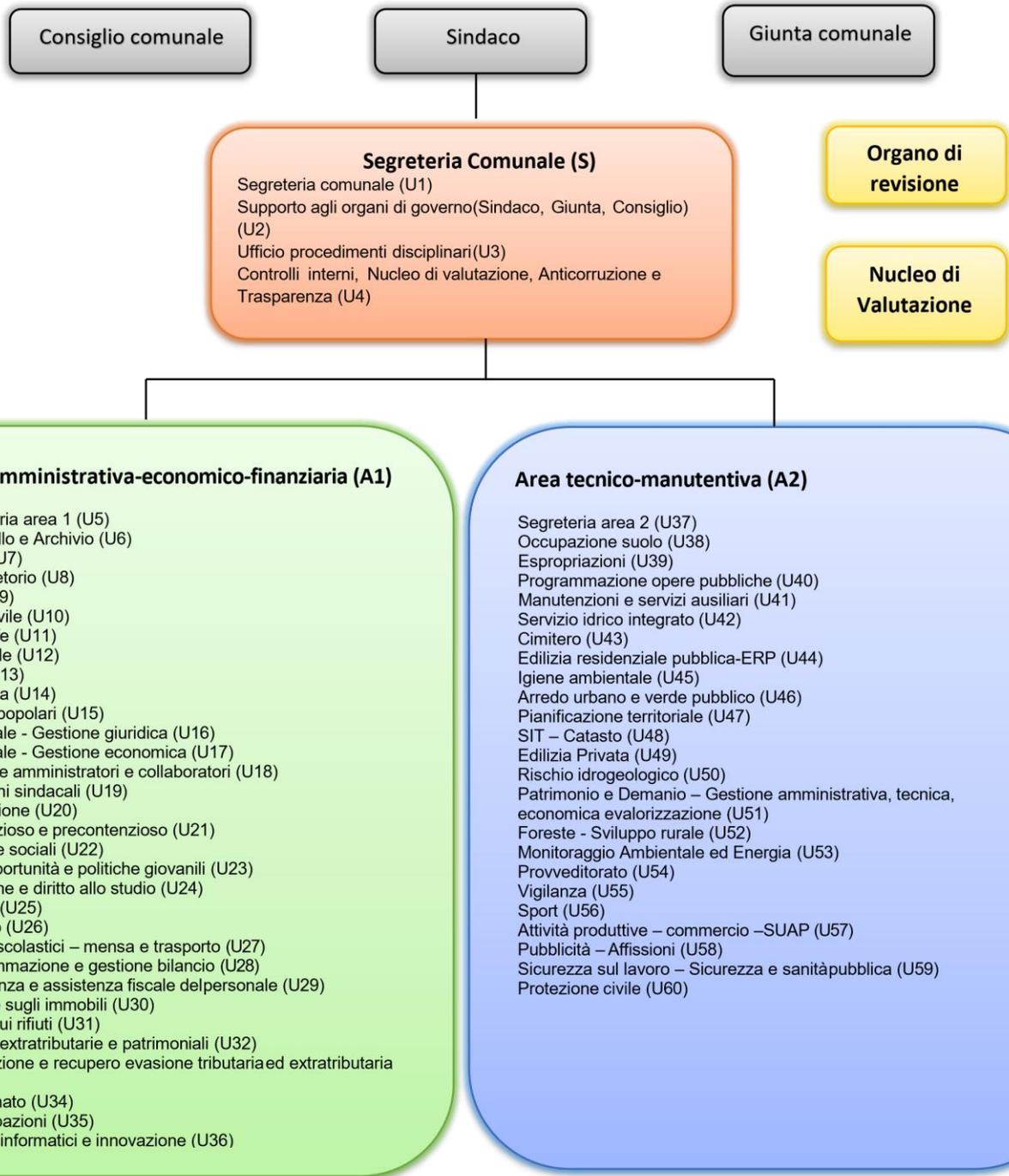


SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**2.2. PERFORMANCE****PIANO DELLA PERFORMANCE 2023**

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA: la valutazione della performance organizzativa dell'Ente ai fini della valutazione della performance individuale, viene rilevata tenendo conto degli indicatori di seguito riportati. Si intendono realizzati gli obiettivi assegnati all'organizzazione se è stata conseguita una percentuale di raggiungimento pari almeno al **70%**.

INDICATORI	VALORE ATTESO	VALUTAZIONE	PESO
Capacità di riscossione riferita al totale delle entrate	Percentuale di riscossione maggiore rispetto a quella attestata l'anno precedente	100% se percentuale anno corrente > percentuale anno precedente 0% se percentuale anno corrente < percentuale anno precedente	15%
Nuovi insediamenti di attività produttive nel territorio comunale	Numero di insediamenti produttivi maggiore rispetto a quelle dell'anno precedente	100% se insediato almeno un nuovo insediamento produttivo rispetto ad anno precedente 0% nel caso di nessun nuovo insediamento	15%
Riduzione dei tempi medi di pagamento	Tempo medio ponderato di ritardo inferiore rispetto a quello dell'anno precedente	100% se tempo medio anno corrente < tempo medio anno precedente 0% se tempo medio anno corrente > tempo medio anno precedente	20%
Grado di soddisfazione di cittadini e utenti rispetto ai servizi erogati	Assenza di segnalazioni/lamentele/doglianze da parte di cittadini e utenti	100% in caso di nessuna segnalazione 50% in caso di una o due segnalazioni 0% in caso di tre o più segnalazioni	10%
Rispetto degli obblighi di trasparenza di cui al D. Lgs. n. 33/2013	Pubblicazione di tutti gli atti oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi del D. Lgs. n. 33/2013	100% in caso di pubblicazione di tutti gli atti 0% in caso di mancata pubblicazione anche di un solo atto	20%
Debiti fuori bilancio	Assenza di debiti fuori bilancio	100% se non viene riconosciuto nessun debito fuori bilancio 50% in caso di un numero di debiti fuori bilancio da riconoscere compreso tra 1 e 3 0% in caso di un numero di debiti fuori bilancio da riconoscere superiore a 3	10%
Avvio raccolta differenziata	Avvio della raccolta	100% se percentuale anno corrente > percentuale anno precedente 0% se percentuale anno corrente < percentuale anno precedente	10%
			100%

ORGANIGRAMMA



➤ **STRUTTURA: Segreteria Comunale (S) - RESPONSABILE: Annamaria Laface**

La segreteria comunale non costituisce, nell'ambito della struttura organizzativa dell'Ente, un'area autonoma né un centro di costo in senso tecnico poiché priva di proprio budget e delle correlate prerogative gestionali. Il segretario comunale, per l'espletamento dei propri compiti d'istituto nonché di quelli eventualmente assegnatigli in forza della disposizione di cui all'art. 97, comma 4, TUEL o di altre previsioni di legge o regolamento, si avvale del personale, delle risorse e delle dotazioni dell'ente. I compiti di gestione finanziaria ed economica relativi alle unità organizzative afferenti alla struttura "Segreteria comunale" sono poste in capo al centro di responsabilità individuato nell'Area amministrativa.

- **Descrizione attività, compiti e funzioni:** vedasi Funzionigramma (da U1 a U4).
- **Risorse umane assegnate:**

Cognome	Nome	Profilo	Note
Laface	Annamaria	Segretaria Comunale	In convenzione (33,33%) con il Comune di Anoaia.

- **Obiettivi assegnati al centro di responsabilità:**

N. obiettivo	Descrizione obiettivo	Tipologia	Indicatori di misurazione	Target	Peso %	Scadenza
1	Coordinamento e controllo del rispetto delle misure previste dal PTPCT, con particolare riguardo agli obblighi di trasparenza.	trasversale	Monitoraggio sullo stato di attuazione delle misure con il coinvolgimento degli attori della prevenzione, anche mediante richiesta di relazioni o verifiche a campione. Report finale con indicazione delle misure correttamente attuate e delle eventuali iniziative da assumere per una corretta attuazione del Piano.	Rispetto degli adempimenti contenuti nel PTPCT <hr/> Se è stata rispettata una percentuale di misure maggiore del 90% del totale: 100% Se è stata rispettata una percentuale di misure tra il 90% e il 75% del totale: 75% Se è stata rispettata una percentuale di misure tra il 69% e il 50% del totale: 50% Se è stata rispettata una percentuale di misure tra il 49% e il 25% del totale: 25% Se è stata rispettata una percentuale di misure inferiore al 25% del totale: 0%	25%	31/12/23
2	Supporto all'aggiornamento e redazione di regolamenti.	settoriale	Supporto ai competenti uffici per la predisposizione e l'aggiornamento di regolamenti.	Supporto ai competenti uffici per la predisposizione e/o l'aggiornamento di almeno n. 1 schemi di regolamento. <hr/> (SI 100% / NO 0%)	25%	31/12/23

3	Implementazione nuovo regolamento per gli incarichi di elevata qualificazione	settoriale	Presentazione proposta di adozione nuovo regolamento per gli incarichi di elevata qualificazione al competente organo collegiale	Presentazione proposta di adozione nuovo regolamento al competente organo collegiale. L'obiettivo si intende raggiunto con la sola presentazione della proposta indipendentemente dalla successiva approvazione con deliberazione. (SI 100% / NO 0%)	25%	31/12/23
4	CCDI parte normativa e parte economica 2023	Settoriale	CCDI sottoscritto	Conclusione procedura contrattazione integrativa parte normativa ed economica 2023 entro il 30 settembre 2023 (SI 100% / NO 0%)	25%	30/09/23
TOTALE					100%	

- **Entrate e spese per centro di responsabilità:** Non vi sono assegnazioni finanziarie alla segreteria comunale.

➤ **STRUTTURA: Area Amministrativa-Economico-Finanziaria - RESPONSABILE: Maurizio Borrello**

- **Descrizione attività, compiti e funzioni:** vedasi Funzionigramma (da U5 a U36).
- **Risorse umane assegnate:**

Cognome	Nome	Cat.	Profilo	D/I	%	Attività e mansioni	Ore/sett.	Note
Borrello	Maurizio	Funzionario	Amm-contabile	I	100	Responsabile di P.O./E.Q.	36	
Foti	Daniele G.	Istruttore	Amm.	I	100	Da assegnarsi con specifiche disposizioni di servizio del responsabile	36	
Nucera	Grazia	Operatore	Amm.	I	100	Da assegnarsi con specifiche disposizioni di servizio del responsabile	30	

- **Obiettivi assegnati al centro di responsabilità:**

N. obiettivo	Descrizione obiettivo	Tipologia	Indicatori di misurazione	Target	Peso %	Termine
1	Rispetto delle misure previste dal PTPCT, con particolare riguardo agli obblighi di trasparenza.	trasversale	Monitoraggio sullo stato di attuazione delle misure con il coinvolgimento degli attori della prevenzione, anche mediante richiesta di	Rispetto degli adempimenti contenuti nel PTPCT Se è stata rispettata una percentuale di misure maggiore del 90% del totale: 100%	25%	31/12/23

			relazioni o verifiche a campione.	<p>Se è stata rispettata una percentuale di misure tra il 90% e il 75% del totale: 75%</p> <p>Se è stata rispettata una percentuale di misure tra il 69% e il 50% del totale: 50%</p> <p>Se è stata rispettata una percentuale di misure tra il 49% e il 25% del totale: 25%</p> <p>Se è stata rispettata una percentuale di misure inferiore al 25% del totale: 0%</p>		
2	Transizione Digitale mediante risorse PADigitale2026	Settoriale	Rispetto delle scadenze previste dai bandi di PADigitale2026 cui ha aderito il Comune.	<p>Avvio delle procedure di affidamento per la contrattualizzazione dei fornitori dei servizi digitali finanziati dai bandi PADigitale2026 ai quali ha partecipato l'Ente</p> <hr/> <p>(SI 100% / NO 0%)</p>	25%	31/12/23
3	Recupero evasione entrate tributarie ed extratributarie	settoriale	Atti propedeutici alla formazione degli accertamenti e dei ruoli coattivi IMU, TARI e IDRICO	<p>IMU (33,33%) Invio accertamenti 30% n. 1 annualità 60% n. 2 annualità 100 % n. 3 annualità Invio ruoli coattivi 30% n. 1 annualità 60% n. 2 annualità 100 % n. 3 annualità</p> <hr/> <p>TARI (33,33%) Invio accertamenti 30% n. 1 annualità 60% n. 2 annualità 100 % n. 3 annualità Invio ruoli coattivi 30% n. 1 annualità 60% n. 2 annualità 100 % n. 3 annualità</p> <hr/> <p>IDRICO (33,34%) Invio accertamenti 30% n. 1 annualità 60% n. 2 annualità 100 % n. 3 annualità Invio ruoli coattivi 30% n. 1 annualità 60% n. 2 annualità 100 % n. 3 annualità</p>	50%	31/12/23
TOTALE					100%	

Entrate e spese per centro di responsabilità: vedasi Piano Esecutivo di Gestione 2023.

➤ **STRUTTURA: Area Tecnico - Manutentiva RESPONSABILE: Giovandomenico Romeo**

Descrizione attività, compiti e funzioni: vedasi Funzionigramma (da U37 a U60).

Risorse umane assegnate:

Cognome	Nome	Cat	Profilo	D/I	%	Attività e mansioni	Ore/ sett.	Note
Romeo	Giovandomenico	Funzionario	Tecnico	D	100	Responsabile P.O./E.Q. (art. 110, comma 1 TUEL)	9	
Spanò	Domenico	Operatore	Tecnico	I	100	Da assegnarsi con specifiche disposizioni di servizio del responsabile	30	
Trapani	Bruno	Operatore	Tecnico	I	100	Da assegnarsi con specifiche disposizioni di servizio del responsabile	30	
Cento	Clorindo	Operatore	Tecnico	I	100	Da assegnarsi con specifiche disposizioni di servizio del responsabile	30	
Iaria	Antonio	Operatore	Tecnico	I	100	Da assegnarsi con specifiche disposizioni di servizio del responsabile	30	
Modaffari	Filippo	Operatore	Tecnico	I	100	Da assegnarsi con specifiche disposizioni di servizio del responsabile	30	
Spanò	Domenico	Operatore	Tecnico	I	100	Da assegnarsi con specifiche disposizioni di servizio del responsabile	30	

▪ **Obiettivi assegnati al centro di responsabilità:**

N. obiettivo	Descrizione obiettivo	Tipologia	Indicatori di misurazione	Target	Peso %	Scadenza
1	Rispetto delle misure previste dal PTPCT, con particolare riguardo agli obblighi di trasparenza.	trasversale	Monitoraggio sullo stato di attuazione delle misure con il coinvolgimento degli attori della prevenzione, anche mediante richiesta di relazioni o verifiche a campione.	Rispetto degli adempimenti contenuti nel PTPCT Se è stata rispettata una percentuale di misure maggiore del 90% del totale: 100% Se è stata rispettata una percentuale di misure tra il 90% e il 75% del totale: 75% Se è stata rispettata una percentuale di misure tra il 69% e il 50% del totale: 50% Se è stata rispettata una percentuale di misure tra il 49% e il 25% del totale: 25%	25%	31/12/23

				Se è stata rispettata una percentuale di misure inferiore al 25% del totale: 0%		
2	Rispetto scadenze adempimenti relativi alla rendicontazione di progetti di opere pubbliche alle competenti autorità.	settoriale	Eventuali diffide da parte degli organi/Enti competenti e del Segretario comunale per ritardi negli adempimenti.	Nessuna diffida/segnalazione: 100% n. 1 diffida/segnalazione: 80% n. 2 diffide/segnalazioni: 60% n. 3 diffide/segnalazioni: 40% n 4 o più diffide/segnalazioni: 0%	25%	31/12/23
3	Realizzazione delle opere pubbliche contenute nell'elenco annuale 2023 del piano triennale opere pubbliche 2023/2025	Settoriale	Rispetto di tempi e cronoprogrammi delle opere e dei servizi tecnici afferenti nell'annualità 2023.	Attuazione tra 80% e 100% opere: 100% Attuazione tra 79% e 50% opere: 50% Attuazione tra 49 e 30%): 30% Attuazione inferiore al 30%: 0	25%	31/12/23
4	Regolamento cimiteriale/polizia mortuaria	Settoriale	Presentazione proposta di adozione nuovo regolamento al competente organo collegiale	Presentazione proposta di adozione nuovo regolamento al competente organo collegiale. L'obiettivo si intende raggiunto con la sola presentazione della proposta indipendentemente dalla successiva approvazione con deliberazione. <hr/> (SI 100% / NO 0%)	25%	31/12/23
TOTALE					100%	

- **Entrate e spese per centro di responsabilità:** vedasi Piano Esecutivo di Gestione 2023.

COMUNE ROCCAFORTE DEL GRECO
SCHEDA VALUTAZIONE PERSONALE – ANNO 2023
SEGRETARIO COMUNALE

COGNOME:		NOME:		
Fascia:				
ELEMENTI DI VALUTAZIONE			Punti assegnati	
PERFORMANCE INDIVIDUALE			Max 35 punti	
Raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati	peso	indicatore	Attesi	Assegnati
Coordinamento e controllo del rispetto delle misure previste dal PTPCT, con particolare riguardo agli obblighi di trasparenza.	25%	V. piano performance		
Supporto all'aggiornamento e redazione di regolamenti.	25%	V. piano performance		
Implementazione nuovo regolamento per gli incarichi di elevata qualificazione	25%	V. piano performance		
CCDI parte normativa e parte economica 2023	25%	V. piano performance		
Punteggio Totale Performance Individuale				
COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI E COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI			Max 35 punti	
<i>Affidabilità</i> - 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			0 a 5	
<i>Problem solving</i> - Capacità di risolvere i problemi posti nell'ambito del ruolo ex art. 97 D.Lgs. 267/00			0 a 5	
<i>Autonomie e innovazione</i> – 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.			0 a 5	
<i>Flessibilità e Tempestività</i> - Gestione flessibile del tempo lavoro in relazione alle esigenze dell'Ente e tempestività di risposta alle richieste di amministratori e personale			0 a 5	
<i>Coordinamento e Organizzazione</i> - Capacità di coordinare l'azione dei dirigenti nella traduzione degli indirizzi politici. 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			0 a 5	
<i>Gestione delle relazioni</i> - Miglioramento continuo della capacità di rapportarsi con gli amministratori; comunicazione e capacità relazionale con i dirigenti apicali della amministrazione. Capacità di instaurare sinergie con altre strutture organizzative ricercando il vantaggio reciproco e identificando interessi comuni			0 a 5	
<i>Aggiornamento</i> - Capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali.			0 a 5	
Punteggio Totale Competenze Professionali, Manageriali e Comportamenti Organizzativi				
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA			Max 30 punti	
Andamento degli indicatori della condizione dell'ente(come da allegato A)			0 a 10	
Performance organizzativa e individuale da parte degli utenti			0 a 10	
Rispetto dei vincoli dettati dal legislatore(come da allegato B)			0 a 10	
Punteggio Totale Performance Organizzativa				
TOTALE Max 100 punti				

COMUNE ROCCAFORTE DEL GRECO
SCHEDA VALUTAZIONE PERSONALE – ANNO 2023
AREA FUNZIONARI ED E.Q. - AREA AMMINISTRATIVA-ECONOMICO-FINANZIARIA

COGNOME:		NOME:	
Categoria:		Posizione economica:	
Profilo professionale:			
Elementi di valutazione			Punti assegnati
PERFORMANCE INDIVIDUALE			Max 45 punti
			Attesi
			Assegnati
Raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati	peso	indicatore	
Rispetto delle misure previste dal PTPCT, con particolare riguardo agli obblighi di trasparenza.	25%	V. piano performance	
Transizione Digitale mediante risorse PADigitale2026	25%	V. piano performance	
Recupero evasione entrate tributarie ed extratributarie	50%	V. piano performance	
Punteggio Totale Performance Individuale			
COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI			Max 25 punti
<i>Interazione con gli organi di indirizzo politico</i> - Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo			<i>0 a 3</i>
<i>Tensione al risultato ed attenzione alla qualità</i> - Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato, garantendo la migliore qualità delle attività svolte			<i>0 a 3</i>
<i>Gestione economica, organizzativa e del personale</i> - Capacità di usare le risorse finanziarie ed umane disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità e stimolando lo sviluppo professionale del personale			<i>0 a 5</i>
<i>Orientamento all'innovazione</i> - Capacità propositiva e di orientamento all'innovazione finalizzata alle politiche dell'Amministrazione			<i>0 a 3</i>
<i>Autonomia e flessibilità</i> - Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli			<i>0 a 3</i>
<i>Collaborazione</i> - Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con gli organi di governo, con i dirigenti, con i colleghi e con il personale			<i>0 a 3</i>
<i>Differenziazione</i> - Capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori tenuto conto delle diverse performance degli stessi. -			<i>0 a 5</i>
Punteggio Totale Competenze Professionali, Manageriali e Comportamenti Organizzativi			
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA			Max 30 punti
Andamento degli indicatori della condizione dell'ente(come da allegato A)			<i>0 a 10</i>
Performance organizzativa e individuale da parte degli utenti			<i>0 a 10</i>
Rispetto dei vincoli dettati dal legislatore(come da allegato B)			<i>0 a 10</i>
Punteggio Totale Performance Organizzativa			
TOTALE Max 100 punti			

COMUNE ROCCAFORTE DEL GRECO
SCHEDA VALUTAZIONE PERSONALE – ANNO 2023
AREA FUNZIONARI ED E.Q. - AREA TECNICO-MANUTENTIVA

COGNOME:		NOME:	
Categoria:		Posizione economica:	
Profilo professionale:			
Elementi di valutazione			Punti assegnati
PERFORMANCE INDIVIDUALE			Max 45 punti
			Attesi
			Assegnati
Raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati	peso	indicatore	
Rispetto delle misure previste dal PTPCT, con particolare riguardo agli obblighi di trasparenza.	25%	V. piano performance	
Rispetto scadenze adempimenti relativi alla rendicontazione di progetti di opere pubbliche alle competenti autorità.	25%	V. piano performance	
Realizzazione delle opere pubbliche contenute nell'elenco annuale 2023 del piano triennale opere pubbliche 2023/2025	25%	V. piano performance	
Regolamento cimiteriale/polizia mortuaria	25%	V. piano performance	
Punteggio Totale Performance Individuale			
COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI E COMPORTEMENTI ORGANIZZATIVI			Max 25 punti
<i>Interazione con gli organi di indirizzo politico</i> - Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo			<i>0 a 3</i>
<i>Tensione al risultato ed attenzione alla qualità</i> - Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato, garantendo la migliore qualità delle attività svolte			<i>0 a 3</i>
<i>Gestione economica, organizzativa e del personale</i> - Capacità di usare le risorse finanziarie ed umane disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità e stimolando lo sviluppo professionale del personale			<i>0 a 5</i>
<i>Orientamento all'innovazione</i> - Capacità propositiva e di orientamento all'innovazione finalizzata alle politiche dell'Amministrazione			<i>0 a 3</i>
<i>Autonomia e flessibilità</i> - Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli			<i>0 a 3</i>
<i>Collaborazione</i> - Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con gli organi di governo, con i dirigenti, con i colleghi e con il personale			<i>0 a 3</i>
<i>Differenziazione</i> - Capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori tenuto conto delle diverse performance degli stessi. -			<i>0 a 5</i>
Punteggio Totale Competenze Professionali, Manageriali e Comportamenti Organizzativi			
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA			Max 30 punti
Andamento degli indicatori della condizione dell'ente(come da allegato A)			<i>0 a 10</i>
Performance organizzativa e individuale da parte degli utenti			<i>0 a 10</i>
Rispetto dei vincoli dettati dal legislatore(come da allegato B)			<i>0 a 10</i>
Punteggio Totale Performance Organizzativa			
TOTALE Max 100 punti			

COMUNE ROCCAFORTE DEL GRECO
SCHEDA VALUTAZIONE PERSONALE – ANNO 2023
AREA ISTRUTTORI

COGNOME:		NOME:	
Area:		Servizio:	
Categoria:		Posizione economica:	
Profilo professionale:			
Elementi di valutazione			Punti assegnati
PERFORMANCE INDIVIDUALE			Max. 15 punti
Raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati			Attesi Assegnati
Descrizione obiettivi	Peso	Indicatore	
COMPETENZE PROFESSIONALI E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI			Max 70 punti
Capacità di portare a compimento i propri obiettivi intesi quale parte di un complesso più articolato di finalità gestite all'interno dell'Unità organizzativa di riferimento o in collaborazione tra più Unità organizzative			<i>0 a 10</i>
Capacità di portare a compimento gli obiettivi assegnati nel rispetto dei profili qualitativi attesi e dei temi concordati			<i>0 a 10</i>
Capacità di relazionarsi in modo adeguato sia con gli utenti interni che con gli interlocutori esterni all'ente			<i>0 a 5</i>
Capacità di lavorare in modo positivo e collaborativo con i colleghi			<i>0 a 5</i>
Capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali			<i>0 a 10</i>
Capacità di svolgere funzioni e compiti differenziati attingendo alle proprie competenze e a quanto acquisito in sede formativa e di addestramento			<i>0 a 5</i>
Capacità di inserirsi in contesti lavorativi differenti sia dal punto di vista dei contenuti (evitando tensioni) che del clima organizzativo interno (evitando conflitti)			<i>0 a 5</i>
Capacità di assolvere alle funzioni e ai compiti assegnati senza il continuo confronto e riferimento con il responsabile dell'unità operativa o con il dirigente			<i>0 a 10</i>
Capacità di proporre in autonomia soluzioni a problemi di natura organizzativa, gestionale e operativa			<i>0 a 10</i>
Punteggio Totale Competenze Professionali E Comportamenti Organizzativi			
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA			Max. 15 punti
Andamento degli indicatori della condizione dell'ente(come da allegato A)			<i>0 a 5</i>
Performance organizzativa e individuale da parte degli utenti			<i>0 a 5</i>
Rispetto dei vincoli dettati dal legislatore(come da allegato B)			<i>0 a 5</i>
Punteggio Totale Performance Organizzativa			
TOTALE Max 100 punti			

Il Responsabile di Area

Per presa visione - Il dipendente

COMUNE ROCCAFORTE DEL GRECO
SCHEDE VALUTAZIONE PERSONALE – ANNO 2023
AREA OPERATORI E OPERATORI ESPERTI

COGNOME:	NOME:	
Area:	Servizio:	
Categoria:	Posizione economica:	
Profilo professionale:		
Elementi di valutazione	Punti assegnati	
COMPETENZE PROFESSIONALI E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	Max 85 punti	
Capacità di portare a compimento i propri obiettivi intesi quale parte di un complesso più articolato di finalità gestite all'interno dell'Unità organizzativa di riferimento o in collaborazione tra più Unità organizzative	<i>0 a 10</i>	
Capacità di portare a compimento gli obiettivi assegnati nel rispetto dei profili qualitativi attesi e dei temi concordati	<i>0 a 15</i>	
Capacità di relazionarsi in modo adeguato sia con gli utenti interni che con gli interlocutori esterni all'ente	<i>0 a 15</i>	
Capacità di lavorare in modo positivo e collaborativo con i colleghi	<i>0 a 10</i>	
Capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali	<i>0 a 10</i>	
Capacità di svolgere funzioni e compiti differenziati attingendo alle proprie competenze e a quanto acquisito in sede formativa e di addestramento	<i>0 a 10</i>	
Capacità di inserirsi in contesti lavorativi differenti sia dal punto di vista dei contenuti (evitando tensioni) che del clima organizzativo interno (evitando conflitti)	<i>0 a 15</i>	
Punteggio Totale Competenze Professionali E Comportamenti Organizzativi		
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	Max. 15 punti	
Andamento degli indicatori della condizione dell'ente(come da allegato A)	<i>0 a 5</i>	
Performance organizzativa e individuale da parte degli utenti	<i>0 a 5</i>	
Rispetto dei vincoli dettati dal legislatore(come da allegato B)	<i>0 a 5</i>	
Punteggio Totale Performance Organizzativa		
TOTALE Max 100 punti		

Il Responsabile di Area

Per presa visione - Il dipendente