

**PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
PESO OBIETTIVO 60, di cui:**

40% Raggiungimento obiettivi di performance organizzativa
10% Indicatori di salute dell'ente
10% Rispetto norme anticorruzione e trasparenza

**PESO 40%
RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE**

OBIETTIVO GESTIONALE_01

Risultato atteso

FASI	PIANIFICAZIONE ESECUTIVA		Contributo		INDICATORE	MISURAZIONE RISULTATO		
	DESCRIZIONE	CDR COINVOLTI	% PESO			Atteso	ESITO	
							Reso Indicatore: SI/NO	Risultato
		TUTTI						

OBIETTIVO GESTIONALE_02

RISPETTO DEI TEMPI MEDI PONDERATI DI PAGAMENTO ART. 4-BIS D.L. N. 13/2023

Risultato atteso

Rispetto dei tempi medi ponderati di pagamento (ART. 4-BIS D.L. N.13/2023)

FASI	PIANIFICAZIONE ESECUTIVA		Contributo		INDICATORE	MISURAZIONE RISULTATO		
	DESCRIZIONE	CDR COINVOLTI	% PESO			Atteso	ESITO	
							Reso Indicatore: SI/NO	Risultato
1	Rispetto tempi medi di pagamento	TUTTI	30%		Indicatore elaborato mediante la piattaforma certificazione crediti	Tempi medi ponderati =<0		

TOTALE PERFORMANCE RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE

40

PESO 10%

INDICATORE DI SALUTE FINANZIARIA DELL'ENTE

OBIETTIVO GESTIONALE_01	
CAPACITA' DI IMPEGNARE LE SPESE	
Risultato atteso	Realizzazione dei programmi e previsioni contenuti nei documenti di programmazione

FASI	PIANIFICAZIONE ESECUTIVA		Contributo		MISURAZIONE RISULTATO			
	DESCRIZIONE	CDR COINVOLTI	% PESO		INDICATORE	ESITO		
						Atteso	Reso Indicatore: percentuale tra 0 e 100	Risultato
	Assicurare un'efficace acquisizione, gestione e programmazione delle risorse finanziarie dell'ente al fine di garantire la qualità dei servizi svolti e il rispetto dei piani e dei programmi della politica	TUTTI	3%		Formula = $\frac{\text{Risorse impegnate} / \text{Risorse programmate in sede di bilancio di previsione} \cdot 100}{\text{Al netto della variazione relativa al riaccertamento dei residui}}$ Formula = $\frac{\text{Entrate accertate} / \text{Previsione entrate} \cdot 100}{}$	80%		

OBIETTIVO GESTIONALE_02	
CAPACITA' DI RISCOSSIONE DELLE ENTRATE	
Risultato atteso	INCREMENTO DELLA CAPACITA' DI RISCOSSIONE RISPETTO ALL'ANNO PRECEDENTE

FASI	PIANIFICAZIONE ESECUTIVA		Contributo		MISURAZIONE RISULTATO			
	DESCRIZIONE	CDR COINVOLTI	% PESO		INDICATORE	ESITO		
						Atteso	Reso Indicatore: percentuale tra 0 e 100	Risultato
	Incrementare la capacità di riscossione delle entrate rispetto all'anno precedente. Almeno il 10%	TUTTI	2%		Indicatore di bilancio			

OBIETTIVO GESTIONALE_03	
RIDUZIONE DEI RESIDUI PASSIVI	
Risultato atteso	RIDUZIONE DEI RESIDUI PASSIVI

FASI	PIANIFICAZIONE ESECUTIVA		Contributo		MISURAZIONE RISULTATO			
	DESCRIZIONE	CDR COINVOLTI	% PESO		INDICATORE	ESITO		
						Atteso	Reso Indicatore: percentuale tra 0 e 100	Risultato
	RIDUZIONE DEI RESIDUI PASSIVI DI ALMENO IL 10% RISPETTO ALL'ANNO PRECEDENTE	TUTTI	2%		Indicatore di bilancio			

OBIETTIVO GESTIONALE_04	
RIDUZIONE DEI RESIDUI PASSIVI	
Risultato atteso	RIDUZIONE DEI RESIDUI ATTIVI

FASI	PIANIFICAZIONE ESECUTIVA		Contributo		MISURAZIONE RISULTATO			
	DESCRIZIONE	CDR COINVOLTI	% PESO		INDICATORE	ESITO		
						Atteso	Reso Indicatore: percentuale tra 0 e 100	Risultato
	RIDUZIONE DEI RESIDUI ATTIVI DI ALMENO IL 10% RISPETTO ALL'ANNO PRECEDENTE	TUTTI	2%		Indicatore di bilancio			

OBIETTIVO GESTIONALE_05	
RISPETTO TEMPI DI PAGAMENTO	
Risultato atteso	RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO

FASI	PIANIFICAZIONE ESECUTIVA		Contributo		MISURAZIONE RISULTATO		
	DESCRIZIONE	CDR COINVOLTI	% PESO	INDICATORE	ESITO		Risultato
					Atteso	Reso Indicatore: numerico	
1	Rispetto dei termini di legge	TUTTI	1%		Indicatore TMP		
TOTALE INDICATORE DI SALUTE FINANZIARIA DELL'ENTE							10

PESO 10%
RISPETTO DELLE NORME ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

OBIETTIVO GESTIONALE_	
Risultato atteso	

FASI	PIANIFICAZIONE ESECUTIVA		Contributo		MISURAZIONE RISULTATO		
	DESCRIZIONE	CDR COINVOLTI	% PESO	INDICATORE	ESITO		Risultato
					Atteso	Reso Indicatore: percentuale tra 0 e 100	
		TUTTI					
TOTALE PERFORMANCE RISPETTO DELLE NORME ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA							10
RISULTATO OBIETTIVI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA							60

PERFORMANCE INDIVIDUALE
PESO OBIETTIVO 40, di cui:

20% Obiettivi specifici di performance individuale;
5% Apporto del singolo settore alla performance organizzativa delle'ente;
15% Comportamenti Organizzativi

OBIETTIVO: 1	Obiettivi specifici di performance individuale													
Risorse assegnate:														
Responsabile														
Descrizione dell'obiettivo:														
Effetti attesi:														
Attività previste per il raggiungimento dell'obiettivo:														
Nr.	Attività	GENNAIO	FEBBRAIO	MARZO	APRILE	MAGGIO	GIUGNO	LUGLIO	AGOSTO	SETTEMBRE	OTTOBRE	NOVEMBRE	DICEMBRE	PESO
INDICATORI MISURABILI														
Nr.	Descrizione indicatore										Unità di misura	Risultato atteso	Risultato	
Peso assegnato:	/100													0

TOTALE OBIETTIVI SPECIFICI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE PESO 20%

20

Apporto del singolo settore alla performance organizzativa delle'ente							
OBIETTIVO GESTIONALE_							
RISPETTO DEI TEMPI MEDI PONDERATI DI PAGAMENTO ART. 4-BIS D.L. N. 13/2023							
Risultato atteso	Rispetto dei tempi medi ponderati di pagamento (ART. 4-BIS D.L. N.13/2023)						
FASI	PIANIFICAZIONE ESECUTIVA		Contributo		MISURAZIONE RISULTATO		
	DESCRIZIONE	CDR COINVOLTI	% PESO	INDICATORE	Atteso	ESITO Reso Indicatore: SI/NO	Risultato
1	Rispetto tempi medi ponderati di pagamento Il mancato rispetto di questo obiettivo, ai sensi dell'art. 4-bis, comma 2, del D.L. n. 13 del 24/02/2023, determina la riduzione dell'indennità di risultato spettante in misura pari al 30%	TUTTI		Indicatore elaborato mediante la piattaforma certificazione crediti			

Apporto del singolo settore alla performance organizzativa delle'ente							
OBIETTIVO GESTIONALE_							
RISPETTO TEMPI DI PAGAMENTO							
Risultato atteso	RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO						
FASI	PIANIFICAZIONE ESECUTIVA		Contributo		MISURAZIONE RISULTATO		
	DESCRIZIONE	CDR COINVOLTI	% PESO	INDICATORE	Atteso	ESITO Reso Indicatore: numerico	Risultato
1	Rispetto dei termini di legge	TUTTI		Indicatore TMP			

Apporto del singolo settore alla performance organizzativa delle'ente							
OBIETTIVO GESTIONALE_							
Risultato atteso							
FASI	PIANIFICAZIONE ESECUTIVA		Contributo		MISURAZIONE RISULTATO		
	DESCRIZIONE	CDR COINVOLTI	% PESO	INDICATORE	Atteso	ESITO Reso Indicatore: percentuale tra 0 e 100	Risultato
1		TUTTI					

TOTALE OBIETTIVO DI APPORTO DEL SINGOLO SETTORE ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE PESO 5%	5
RISULTATO VALUTAZIONE COMPORTAMENTI PESO 15%	15
TOTALE PERFORMANCE INDIVIDUALE	40

Allegato n. 2

Parametri di salute finanziaria		
Parametro	Indicatore	Peso
Capacità di impegnare le spese	Impegnato almeno l'80% dello stanziamento di spesa entro l'anno. Punteggio <100 in proporzione fino al 80% del valore da raggiungere, al di sotto punteggio zero.	3%
Capacità di riscossione delle entrate	Incremento della capacità di riscossione rispetto all'anno precedente. Almeno il 10% in più	2%
Riduzione dei residui passivi	Riduzione di almeno il 10% rispetto all'anno precedente	2%
Riduzione dei residui attivi	Riduzione di almeno il 10% rispetto all'anno precedente	2%
Rispetto dei tempi di pagamento	Rispetto dei termini di legge ovvero minori tempi definiti dall'ente	1%

Allegato n. 3**QUESTIONARIO PER I DIPENDENTI****Valutazione del contributo del responsabile al clima organizzativo**

Quanto si trova in accordo con le seguenti informazioni?	Per nulla		Del tutto	
	1	2	3	4
1 - Mi sento motivato nello svolgimento del mio lavoro				
2 - Il mio responsabile Mi coinvolge nei processi decisionali e prende in considerazione le mie proposte				
3 - Il mio responsabile esercita la delega e mi supporta nel raggiungimento degli obiettivi				
4 - Il mio responsabile gestisce con adeguata comunicazione conflitti e problemi				
5 - Il mio responsabile agisce con equità				
6 - Il mio responsabile presta attenzione ai miei bisogni personali e lavorativi				
7 - Considero il mio responsabile competente e di valore				

COMUNE DI

SERVIZIO

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE TITOLARI DI P.O. - ANNO

Responsabile di Settore:

VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (60%)

a) Raggiungimento obiettivi di performance organizzativa dell'ente e/o del singolo settore

Descrizione parametri	Punteggio max	Punteggio raggiunto	% di raggiungimento
Obiettivi di Performance Organizzativa	40%		
Indicatori di salute finanziaria dell'ente	10%		
Rispetto norme anticorruzione e trasparenza	10%		
Totale (max 60)			0

VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE (40%)

b) Obiettivi specifici di Performance Individuale (20%)

Descrizione dell'obiettivo	Risultato atteso	Indicatori	Peso	Giudizio	Grado di valutazione	Punteggio
Totale (max 20)						0

c) Contributo del settore alla performance organizzativa dell'ente (5%)

Descrizione dell'obiettivo	Risultato atteso	Indicatori	Peso	Giudizio	Grado di valutazione	Punteggio
Totale (max 5)						0

d) Comportamenti Professionali (15%)

Comportamenti	Indicatori	Peso	Valore	Punteggio
Orientamento alla qualità dei servizi				
Orientamento al risultato ed al problem solving				
<i>Capacità Organizzativa, Gestionale e Relazionale:</i>				
Capacità di organizzare riunioni periodiche con i collaboratori				
Capacità di coordinarsi e correlarsi assertivamente e costruttivamente con gli altri responsabili di struttura				
Capacità di proporre soluzioni innovative e possedere competenze relazionali, organizzative etc.				
Iniziativa personale e capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi				
<i>Capacità di gestione dei collaboratori e differenziazione delle valutazioni:</i>				
Capacità di motivare i propri collaboratori rispetto sia agli obiettivi/attività dell' Area e alla performance dell'ente nel suo complesso, facendo un uso equilibrato delle funzioni assegnategli e gestendo con padronanza situazioni di lavoro imprevisto.				

Capacità di applicare correttamente gli strumenti di gestione e valutazione del personale garantendo un buon livello di differenziazione delle valutazioni dei propri collaboratori				
Totale (max 15)		0		0,00

RIEPILOGO VALUTAZIONE

VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (60%)	
a) Contributo del CdR dell'Area/Settore alla Performance dell'Ente	
VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE (40%)	
b) Obiettivi specifici di Performance Individuale (20%)	
c) Contributo del settore alla performance organizzativa dell'ente (5%)	
d) Comportamenti Professionali (15%)	
Valutazione finale su 100	0,00%

data

Il Nucleo di Valutazione

Per accettazione

Il Responsabile

COMUNE DI

SERVIZIO

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE DEL PERSONALE - ANNO

fase di programmazione	<i>(segnare la fase di riferimento con una x)</i>
fase di valutazione	
Cognome	
Nome	
Data di nascita	
Qualifica	
Struttura	
Valutatore:	
Ruolo:	

VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (60%)

a) Raggiungimento obiettivi di performance organizzativa dell'ente e/o del singolo settore

Descrizione parametri	Punteggio max	Punteggio raggiunto	% di raggiungimento
Obiettivi di Performance Organizzativa	40%		
Indicatori di salute finanziaria dell'ente	10%		
Rispetto norme anticorruzione e trasparenza	10%		
Totale (max 60)		0	

VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE (40%)

b) Obiettivi specifici di Performance Individuale (20%)

Descrizione dell'obiettivo	Risultato atteso	Indicatori	Peso	Giudizio	Grado di valutazione	Punteggio
Totale (max 20)						0

c) Contributo del settore alla performance organizzativa dell'ente (5%)

Descrizione dell'obiettivo	Risultato atteso	Indicatori	Peso	Giudizio	Grado di valutazione	Punteggio
Totale (max 5)						0

d) Comportamenti Organizzativi (15%)

Comportamenti	Indicatori	Peso	Valore	Punteggio
Utilizzo e aggiornamento delle conoscenze tecnico professionali				
Accuratezza e diligenza				
Capacità attuativa				
Grado di autonomia operativa				
Capacità di lavorare in gruppo				
Flessibilità				
Analisi e soluzione dei problemi				
Capacità di reporting				
Capacità propositiva				
Capacità di relazione				
Rapporti con l'utenza				
Capacità di adattamento				

Totale (max 15)		0	0,00
------------------------	--	----------	-------------

RIEPILOGO VALUTAZIONE

VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (60%)	
a) Contributo del CdR dell'Area/Settore alla Performance dell'Ente	
VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE (40%)	
b) Obiettivi specifici di Performance Individuale (20%)	
c) Contributo del settore alla performance organizzativa del'ente (5%)	
d) Comportamenti Organizzativi (15%)	
Valutazione finale su 100	0,00%

data

Il Responsabile di Settore

Per accettazione

Il Dipendente

COMUNE DI

SERVIZIO

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE SEGRETARIO COMUNALE

Responsabile di Settore:

VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (60%)**a) Raggiungimento obiettivi di performance organizzativa dell'ente e/o del singolo settore**

Descrizione parametri	Punteggio max	Punteggio raggiunto	% di raggiungimento
Obiettivi di Performance Organizzativa	40%		
Indicatori di salute finanziaria dell'ente	10%		
Rispetto norme anticorruzione e trasparenza	10%		
Totale (max 60)		0	

VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE (40%)**b) Obiettivi specifici di Performance Individuale (20%)**

Descrizione dell'obiettivo	Risultato atteso	Indicatori	Peso	Giudizio	Grado di valutazione	Punteggio
Totale (max 20)						0

c) Contributo del settore alla performance organizzativa dell'ente (5%)

Descrizione dell'obiettivo	Risultato atteso	Indicatori	Peso	Giudizio	Grado di valutazione	Punteggio
Totale (max 5)						0

d) Comportamenti Professionali (15%)

Comportamenti	Indicatori	Peso	Valore	Punteggio
Funzioni di collaborazione				
Funzioni di assistenza giuridico amministrativa				
Funzioni di partecipazione con funzioni consultive referenti e di assistenza alle riunioni del consiglio comunale e della giunta				
Funzioni di coordinamento e sovrintendenza dei responsabili dei servizi				
Funzioni di rogito				
Totale (max 15)		0		0,00

RIEPILOGO VALUTAZIONE

VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (60%)	
a) Contributo del CdR dell'Area/Settore alla Performance dell'Ente	
VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE (40%)	
b) Obiettivi specifici di Performance Individuale (20%)	
c) Contributo del settore alla performance organizzativa dell'ente (5%)	
d) Comportamenti Professionali (15%)	
Valutazione finale su 100	0,00%

data

Il Nucleo di Valutazione _____

Per accettazione

Il Segretario Comunale _____

Allegato n. 7**SCADENZE LAVORI CICLO DELLA PERFORMANCE**

FASE	SCADENZA
LAVORI FASE DI PROGRAMMAZIONE	
Piano performance (art. 6). Ricordarsi di: <i>Definire i comportamenti che si vogliono valutare e i relativi indicatori</i>	31 gennaio
<i>Definire il peso dei comportamenti professionali a cura del Sindaco e/o Assessore di riferimento, con il supporto tecnico dell'Organo di Valutazione e del Segretario</i>	
Validazione del Piano Performance a cura del Nucleo di Valutazione	
Modifica agli obiettivi	tempestivo prima di approvare in Giunta 30 gg precedenti la loro scadenza
Gli Incaricati di EQ assegnano gli obiettivi e comportamenti attesi ai collaboratori	entro 15 gg dalla validazione
LAVORI FASE DI MONITORAGGIO	
Verifica di monitoraggio (sia EQ che dipendenti)	entro settembre
LAVORI FASE DI VALUTAZIONE	
Rendicontazione delle performance	28 febbraio
Chiusura valutazioni	31 maggio