

SCHEDA DI VALUTAZIONE RESPONSABILE DI ELEVATA QUALIFICAZIONE								Anno:	
UNIONE DI COMUNI DELLA BASSA VALLE DEL TIRSO E DEL GRIGHINE								2025	
				TUTTI I SERVIZI					
				GEOM. SANDRO SARAI					
Progressivo	OBIETTIVO DI PERFORMANCE	RISULTATO ATTESO	DIPENDENTI	PESO OBIETTIVO (da 1 a 10)			REPORT	PESO	NOTE
	Descrizione obiettivo	Descrizione fase/indicatore	Collaboratori coinvolti	importanza	impatto sulla comunità	gravosità			
1	Trasparenza amministrativa: pubblicazione tempestiva di tutti gli atti dell’Ente di competenza dei rispettivi servizi e costante aggiornamento della sezione “Amministrazione Trasparente” del sito istituzionale dell’Ente. Ogni servizio dovrà provvedere alla tempestiva trasmissione di dati e informazioni all’ufficio incaricato della	Rispetto delle tempistiche di pubblicazione disposte dalla normativa vigente >80%		9	7	7		5,8	
		Pubblicazione di tutti gli atti di competenza nelle apposite sotto-sezioni di Amm.ne Trasparente >90%		9	7	9		6,3	
		Rispetto dei requisiti di completezza, apertura dei formati di pubblicazione, aggiornamento delle informazioni >90%		9	7	7		5,8	
2	Ridurre le opportunità di manifestazione di casi di corruzione mediante la corretta e completa attuazione di quanto previsto nel Piano di prevenzione della corruzione e della Trasparenza adottato dall’ente, garantiendo contestualmente un elevato standard degli atti prodotti, da verificarsi in base alle risultanze dei controlli interni successivi predisposti nelle modalità previste dall’apposito Regolamento adottato dall’Ente ai sensi dell’art. 3	Grado di attuazione delle misure di prevenzione disposte dal PTPCT: 100%		9	8	8		6,3	
		N° monitoraggi predisposti dal Responsabile/n° report disposti dal PTPCT: 50%		7	5	6		4,5	
		Rispetto delle tempistiche di attuazione delle misure e di predisposizione monitoraggi disposti dal PTPCT: 80%		8	5	7		5,0	
		Livello minimo complessivo di qualità degli atti predisposti da ciascuna Unità organizzativa in base agli esiti dei controlli successivi: >80%		9	8	8		6,3	
3	Garantire il rispetto dei tempi di pagamento dell’Ente al fine di rispettare i tempi massimi disposti dalle normative	Rispetto tempi massimi di pagamento <= 0 (dove "0" corrisponde al 30mo giorno dalla data della fattura)						0,0	
							Totale peso	40	pesatura corretta

									NOTE
Progressivo	OBIETTIVO DI PERFORMANCE	RISULTATO ATTESO	DIPENDENTI	PESO OBIETTIVO (da 1 a 10)			REPORT	PESO	
	Descrizione obiettivo	Descrizione fase/indicatore	Collaboratori coinvolti	importanza	impatto sulla comunità	gravosità			
1	Assicurare il regolare svolgimento dei servizi associati pur in presenza di un unico dipendente presente in convenzione per un numero di ore limitato	Garantire l'espletamento delle attività di competenza e il presidio per i seguenti servizi gestiti in forma associata: 1.◦Raccolta differenziata Rifiuti Solidi Urbani 2.◦Trasporto scolastico 3.◦Mensa scolastica 4.◦Programmazione territoriale 5.◦Animazione estiva 6.◦Privacy 7.◦Nucleo di Valutazione		10	10	10		19,6	
		Sanzioni per l'Ente determinate da ritardi e/o errori a carico dell'Ente <=1		5	5	6		10,4	
							Totale peso	30	pesatura corretta

3									
4									
				30	pesatura corretta				
				0					
				0,00%					
				VALUTAZIONE COMPORTAMENTI PROFESSIONALI					
Progressivo	COMPORTAMENTO OSSERVATO	COMPORTAMENTO ATTESO	PESO	Il comportamento e' insoddisfacente	Il comportamento presenta modalità di interazione non adeguate	Il comportamento è adeguato ma presenta margini di miglioramento	Il comportamento è in linea con le aspettative di ruolo	Il comportamento supera le aspettative e determina un valore aggiunto per l'ente	
				0	(1 - 40)	(41 -70)	(71 -90)	(91 - 100)	
1	Collaborazione giuridico amministrativa, funzioni consultive e attività di rogito	Assistenza agli organi di governo e alla dirigenza per l'individuazione degli strumenti più idonei per consentire l'ottimale conseguimento degli obiettivi dell'amministrazione; Partecipazione con funzioni consultive e di assistenza alle riunioni del Consiglio e della Giunta, curandone la verbalizzazione; Rogito dei contratti nei quali l'ente è parte ed autentica delle scritture private ed atti unilaterali nell'interesse dell'Ente locale.	6						
2	Capacità di programmazione e controllo	Capacità di pianificare le attività, stabilire le priorità operative, controllare le attività strategiche, apportare i giusti correttivi.	6						
3	Propensione al cambiamento e benessere organizzativo	Capacità di favorire i processi di razionalizzazione e miglioramento organizzativo, di innovazione tecnologica	6						
4	Capacità di problem solving e promozione dell'immagine dell'Ente	Adattamento della gestione al mutamento degli indirizzi politico-amministrativi espressi dall'Organo politico; Ricerca di un rapporto aperto e comunicativo con gli amministratori e pronta evidenziazione dei problemi emergenti e delle possibili soluzioni	6						
5	Capacità di coordinamento del personale	Capacità di fornire indicazioni puntuali e operative al personale sul corretto funzionamento dell'organizzazione Capacità di individuare il fabbisogno formativo del personale Capacità di valorizzare il potenziale del personale a disposizione	6						
				30	pesatura corretta				
				0					
				0,00%					
			0,0	MASSIMO CONSEGUIBILE	40	PERCENTUALE DI REALIZZAZIONE		0,0%	
			0,0	MASSIMO CONSEGUIBILE	30	PERCENTUALE DI REALIZZAZIONE		0,0%	
			0,0	MASSIMO CONSEGUIBILE	30	PERCENTUALE DI REALIZZAZIONE		0,0%	
			0,0	CLASSE DI MERITO		PUNTEGGIO COMPLESSIVO IN PERCENTUALE		0,0%	

SCHEDA DI VALUTAZIONE PERSONALE DIPENDENTE										Anno:
COMUNE DI _____										2024
DIPENDENTE VALUTATO:										
SERVIZIO/SETTORE:										
RESPONSABILE DI E.Q.:										
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA										
PESO COMPLESSIVO OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (su 100)				VALUTAZIONE OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA						NOTE
40										
Progressivo	OBIETTIVO/SUB OBIETTIVO	RISULTATO ATTESO	PESO	L'obiettivo non è stato avviato	L'obiettivo è stato avviato	L'obiettivo è in itinere	L'obiettivo è stato realizzato parzialmente	L'obiettivo è stato realizzato completamente	REPORT	
	Descrizione obiettivo	Descrizione fase/indicatore		0	(1 - 40)	(41 - 70)	(71 - 90)	(91 - 100)		
1			40							
2										
3										
totale peso			40	pesatura corretta						
Totale punteggio Performance Organizzativa				0						
Totale punteggio obiettivi di Performance Organizzativa in percentuale				0,00%						
PERFORMANCE INDIVIDUALE										
PESO COMPLESSIVO OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE (su 100)				VALUTAZIONE OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE						NOTE
30										
Progressivo	OBIETTIVO/SUB OBIETTIVO	RISULTATO ATTESO	PESO	L'obiettivo non è stato avviato	L'obiettivo è stato avviato	L'obiettivo è in itinere	L'obiettivo è stato realizzato parzialmente	L'obiettivo è stato realizzato completamente	REPORT	
	Descrizione obiettivo	Descrizione fase/indicatore		0	(1 - 40)	(41 - 70)	(71 - 90)	(91 - 100)		
1			20							
2			10							
3										
totale peso			30	pesatura corretta						
Totale punteggio Performance Individuale				0						
Totale punteggio obiettivi di Performance Individuale in percentuale				0,00%						

COMPORTAMENTI PROFESSIONALI											
PESO COMPLESSIVO COMPORTAMENTI PROFESSIONALI (su 100)				VALUTAZIONE COMPORTAMENTI PROFESSIONALI							
30											
Progressivo	COMPORTAMENTO OSSERVATO	COMPORTAMENTO ATTESO	PESO	Il comportamento è insoddisfacente	Il comportamento presenta modalità di interazione non adeguate	Il comportamento è adeguato ma presenta margini di miglioramento	Il comportamento è in linea con le aspettative di ruolo	Il comportamento supera le aspettative di ruolo e determina un valore aggiunto per l'Ente	Commento sintetico alla valutazione		
				0	(1 - 40)	(41 -70)	(71 -90)	(91 - 100)			
1	Capacità relazionale	Capacità di gestire i rapporti interpersonali con colleghi e responsabili con capacità di collaborazione e spirito costruttivo.	5								
2	Autonomia	Capacità di gestire in piena autonomia i procedimenti assegnati sulla base delle disposizioni del responsabile.	5								
3	Capacità di adattamento al cambiamento	Capacità di innovare le procedure attraverso il corretto utilizzo delle nuove dotazioni tecnologiche a disposizione e innovazione delle procedure finalizzata al risultato.	5								
4	Capacità operativa	Capacità di utilizzare le proprie competenze nella gestione operativa dei procedimenti assegnati, garantendo capacità operativa e pragmatismo.	5								
5	Capacità propositiva	Capacità di proporre, sulla base della volontà dell'amministrazione, delle azioni finalizzate al raggiungimento degli obiettivi.	5								
6	Capacità di gestione dell'utenza	Capacità di prendere in carico le esigenze degli utenti; Capacità di promuovere l'immagine dell'Ente verso l'esterno tramite i comportamenti assunti.	5								
totale peso			30	pesatura corretta							
Totale punteggio comportamenti professionali			0								
Totale punteggio comportamenti professionali in percentuale			0,00%								
ESITO PERFORMANCE COMPLESSIVA											
VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA			0	MASSIMO CONSEGUIBILE		40				PERCENTUALE DI REALIZZAZIONE	0,0%
VALUTAZIONE OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE			0	MASSIMO CONSEGUIBILE		30				PERCENTUALE DI REALIZZAZIONE	0,0%
VALUTAZIONE COMPORTAMENTO PROFESSIONALI			0	MASSIMO CONSEGUIBILE		30				PERCENTUALE DI REALIZZAZIONE	0,0%
VALUTAZIONE COMPLESSIVA PERFORMANCE			0	CLASSE DI MERITO						PUNTEGGIO COMPLESSIVO IN PERCENTUALE	0,0%