COMUNE DI TORRAZZA PIEMONTE
SCHEDA VALUTAZIONE PERSONALE
NON APICALE (EX CATEGORIE A-B-C-D)
ANNO 2024

COGNOME: BARI RAMON	**NOME: Paola**
Settore: Amministrativo	**Servizio: Servizi ausiliari**
Profilo professionale: Collaboratore servizi ausiliari	**Differenziale storico e/o ex posizione economica: ex B4**

Elementi di valutazione		**Punti assegnati**	
Performance individuale		**Max 50 punti**	
		Attesi	**Assegnati**
Raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati – Piani di lavoro			
Descrizione obiettivi	**Peso**		
Mantenimento dello standard qualitativo di pulizia degli stabili comunali	**5**		
Pulizia straordinaria serramenti esterni uffici comunali	**25**		
Pulizie presso la palestra comunale	**10**		
Attività di formazione secondo il Piano della formazione contenuto nel Piao (obiettivo trasversale)	**10**		
PUNTEGGIO TOTALE OBIETTIVI			
Competenze professionali e comportamenti organizzativi		**Max 40 punti**	
***Grado di partecipazione e contributo al risultato**		***0 a 10***	
***Grado di responsabilità specializzazione e adeguatezza della prestazione**		***0 a 10***	
***Comportamento organizzativo**		***0 a 15***	
Formazione – competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi (da 0 corsi a max 5)		***0 a 5***	
PUNTEGGIO TOTALE			
Performance organizzativa		**Max 10 punti**	
Valutazione della performance organizzativa da parte del responsabile del Servizio di riferimento		***0 a 10***	
TOTALE	**Max 100 punti**		

Il Dirigente e/o Responsabile E.Q.	**Per presa visione - Il dipendente**

Il sottoscritto autorizza l'accesso ai dati della presente scheda ai rappresentanti della r.s.u. e delle organizzazioni e confederazioni sindacali.

Il dipendente x autorizzazione

Performance individuale	**Max 50 punti**
Competenze professionali, manageriali comportamenti organizzativi	**Max 40 punti**
Performance organizzativa	**Max 10 punti**
Totale	**Max 100 punti**

***1. grado di partecipazione e contributo al risultato,** con un punteggio da 0 a 10, secondo i seguenti criteri:

a. Il dipendente non ha assicurato una partecipazione costante rilevabile ai fini della valutazione. Punti 0	
b. Il dipendente ha contribuito occasionalmente al conseguimento degli obiettivi: punti 2	
c. Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi in modo saltuario e non continuativo: punti 4	
d. Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi nel rispetto delle indicazioni fornite: punti 6	
e. Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi in modo particolarmente apprezzabile: punti 8	
f. Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi in modo eccellente: punti 10	

***2. grado di responsabilità, specializzazione e adeguatezza della prestazione**, con punteggio da 0 a 10, secondo i seguenti criteri:

g. Il dipendente non ha esercitato con costante diligenza le attività richieste: punti 0	
h. Il dipendente ha esercitato le attività richieste corrispondendo, in parte, alle indicazioni fornite: punti 2	
i. Il dipendente ha esercitato le attività richieste nel rispetto delle indicazioni fornite: punti 4	
j. Il dipendente, nell'esercizio delle attività richieste, ha manifestato disponibilità all'assunzione di decisioni o responsabilità: punti 6	
k. Il dipendente, nell'esercizio delle attività richieste, ha manifestato particolare disponibilità nell'assunzione di decisioni o responsabilità: punti 8	
l. Il dipendente ha esercitato in modo costante e funzionale ruoli di responsabilità e coordinamento: punti 10	

***3. comportamento organizzativo,** con un punteggio da 0 a 10, secondo i seguenti criteri:

m. Nel corso dell'anno il dipendente ha manifestato indisponibilità alla esecuzione delle mansioni attribuite o è stato destinatario di gravi misure sanzionatorie: punti 0	
n. Il dipendente si è dimostrato non sempre disponibile a instaurare un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 2	
o. Il dipendente pur se disponibile, ha dimostrato inadeguatezza nelle prestazioni o nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 4	
p. Il dipendente ha dimostrato adeguatezza nelle prestazioni e nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 6	
q. Il dipendente ha dimostrato costanza e adeguatezza nelle prestazioni e nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 8	
r. Il dipendente ha dimostrato eccellente adeguatezza nelle prestazioni o nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 10	

EROGAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'
PERSONALE NON APICALE
(EX CATEGORIE A-B-C-D)

- Punteggio fino a 50 punti: nessun compenso
- Punteggio da 51 a 55 punti: erogazione del 55% della produttività
- Punteggio da 56 a 60 punti: erogazione del 60% della produttività
- Punteggio da 61 a 65 punti: erogazione del 65% della produttività
- Punteggio da 66 a 70 punti: erogazione del 70% della produttività
- Punteggio da 71 a 75 punti: erogazione del 75% della produttività
- Punteggio da 76 a 80 punti: erogazione del 80% della produttività
- Punteggio da 81 a 85 punti: erogazione del 85% della produttività
- Punteggio da 86 a 90 punti: erogazione del 90% della produttività
- Punteggio da 91 a 95 punti: erogazione del 95 % della produttività
- Punteggio da 96 a 100 punti: erogazione del 100% della produttività

COMUNE DI TORRAZZA PIEMONTE
SCHEDA VALUTAZIONE PERSONALE
FUNZIONARIO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE
ANNO 2024

COGNOME: BIANCHETTA	**NOME: Nadia**
Settore: Finanziario e Tributi	**Servizio: Finanziario e Tributi**
Profilo professionale: Funzionario e specialista contabile con elevata qualificazione	**Differenziale storico e/o ex posizione economica: ex D1**

Elementi di valutazione		**Punti assegnati**	
Performance individuale		**Max 40 punti**	
		Attesi	**Assegnati**
Raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati			
Trasparenza amministrativa: aggiornamento sito istituzionale secondo il D.Lgs, 33 del 14.03.2013 (obiettivo trasversale)	**PESO**	10	
Attività di formazione secondo il Piano della formazione contenuto nel Piao (obiettivo trasversale)	**PESO**	10	
Allineamento dello stock del debito al 31.12 con le risultanze della piattaforma per la certificazione dei crediti commerciali e aggiornamento degli anni precedenti	**PESO**	15	
Mantenimento dello standard qualitativo del Servizio	**PESO**	5	
PUNTEGGIO TOTALE OBIETTIVI			
Competenze professionali, manageriali e comportamenti organizzativi		**Max 35 punti**	
Interazione con gli organi di indirizzo politico - 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		***0 a 5***	
Tensione al risultato ed attenzione alla qualità - Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato, garantendo la migliore qualità delle attività svolte		***0 a 3***	
Gestione economica, organizzativa e del personale - 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		***0 a 5***	
Orientamento all'innovazione - Capacità propositiva e di orientamento all'innovazione finalizzata alle politiche dell'Amministrazione		***0 a 5***	
Autonomia e flessibilità - Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli		***0 a 5***	
Collaborazione - 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		***0 a 7***	
Differenziazione - Capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori tenuto conto delle diverse performance degli stessi.		***0 a 5***	
PUNTEGGIO TOTALE			
Performance organizzativa		**Max 20 punti**	
Raggiungimento degli obiettivi politici e programmatici dell'Amministrazione nel suo complesso (Linee di mandato - DUP - PEG/PDO)		***0 a 15***	
Formazione – competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi (da 0 corsi a max 5)		***0 a 5***	
TOTALE	**Max 95 punti**		

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE	**P.P.V. IL DIPENDENTE**

Il sottoscritto autorizza l'accesso ai dati della presente scheda ai rappresentanti della r.s.u. e delle organizzazioni e confederazioni sindacali.

Il dipendente per autorizzazione

TABELLA RIASSUNTIVA

PERFORMANCE INDIVIDUALE	**max 40 punti**	
COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	**max 35 punti**	
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	**max 20 punti**	
TOTALE	**MAX 95 PUNTI**	

APPLICAZIONE FATTORI DI INCREMENTO E DI RIDUZIONE

FATTORI DI INCREMENTO	**Range di punteggio per ciascun fattore**	**Punteggio assegnato**
a. Eventuali ulteriori attività, di particolare rilevanza, prestate nell'anno che non siano state oggetto di programmazione	**Da 0 a 2 punti**	
b. Effettuazione di attività complesse per effetto di imprevisti o per nuovi adempimenti	**1 punto**	
c. Attività svolta in sostituzione di altri colleghi temporaneamente impossibilitati	**Da 0 a 2 punti**	
TOTALE		

FATTORI DI RIDUZIONE	**Ricorrenza (sì/no)**	**Riduzione da applicare**
Mancato rispetto dei tempi procedimentali causando, avendone responsabilità, almeno uno dei seguenti casi: a) Risarcimento del danno b) Indennizzo c) Commissario ad acta d) Mancata o tardiva emanazione del provvedimento (art.2, comma 9, legge 241/1990) e) Nei casi di ritardo o mancata risposta in materia di accesso civico (artt. 5 e 5 bis D.Lgs. 25 maggio 2016, n. 97)		
Mancata attuazione delle disposizioni in materia di **prevenzione della corruzione e/o trasparenza** amministrativa, non riconducibili ai fattori presupposti		
Mancato rispetto delle direttive impartite dall'amministrazione (articolo 21, comma 5, decreto legislativo 165/2001)		
Inefficienze o incompetenze che abbiano comportato **gravi danni** al normale funzionamento dell'ente (articolo 55 sexies) accertate nel contesto della valutazione.		
Omessa produzione della relazione sul raggiungimento degli obiettivi assegnati con il Piano performance		
Rilievi significativi verificati in occasione dell'attività di controllo sulla regolarità degli atti		
Violazione del Codice di comportamento		
Mancato o inadeguato esercizio dell'azione disciplinare, laddove si renda necessario (articolo 55 sexies, comma 3)		
Inadeguatezza della valutazione dei propri collaboratori, a causa della mancata integrazione e omogenizzazione o indifferenziazione immotivata dei giudizi espressi		
Indisponibilità alla cooperazione e alla integrazione organizzativa		
Avere determinato colpevolmente **debiti fuori bilancio**		
Rilievi da parte dei cittadini riguardanti l'inefficienza o il mancato funzionamento del servizio		
TOTALE		

Riduzione da applicare

Fino a 2: 5 punti	
Da 3 a 5: 10 punti	

Oltre 6: da 11 a 100 punti	

VALUTAZIONE COMPLESSIVA

Punteggio risultante dall'applicazione dei fattori di valutazione	
Fattori di incremento	**+**
Fattori di riduzione	**-**
Punteggio finale conseguito	

Data della valutazione,

Il totale dei punteggi sopra descritti dà titolo alla **percentuale dell'indennità di risultato** secondo le fasce sotto indicate.

CALCOLO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER I TITOLARI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE – MAX 15%

Al termine del processo valutativo, a ciascun titolare di Elevata Qualificazione viene attribuito un punteggio espresso in centesimi. L'ammontare da destinare alle retribuzioni di risultato equivale alla spesa complessiva prevista in bilancio per la retribuzione di risultato che, come da contratto, non può essere inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate al finanziamento delle retribuzioni di posizione e di risultato.

La ripartizione di tali somme tra i responsabili avviene mediante l'utilizzo del seguente sistema di calcolo:

- Punteggio fino a 50 punti: nessun compenso
- Punteggio da 51 a 60 punti: erogazione del 60% della retribuzione di risultato
- Punteggio da 61 a 70 punti: erogazione del 70% della retribuzione di risultato
- Punteggio da 71 a 80 punti: erogazione del 80% della retribuzione di risultato
- Punteggio da 81 a 90 punti: erogazione del 90% della retribuzione di risultato
- Punteggio da 91 a 100 punti: erogazione del 100% della retribuzione di risultato

SCHEDA VALUTAZIONE PERSONALE
SEGRETARIO COMUNALE ANNO 2024

COGNOME: BOVENZI	**NOME: UMBERTO**

Elementi di valutazione		**Punti assegnati**	
Performance individuale		**Max 40 punti**	
		Attesi	**Assegnati**
Raggiungimento degli obiettivi individuali generali e individuali assegnati -			
OBIETTIVO 1 Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) con attività di revisione integrale della Sezione 2.3 afferente ai Rischi corruttivi e trasparenza.	**PESO**	**20**	
OBIETTIVO 2 Attività di sovraintendenza e coordinamento elezioni europee, regionali ed amministrative anno 2024.	**PESO**	**10**	
OBIETTIVO 3 Attività di sovraintendenza e coordinamento revisione delle procedure per l'accesso all'impiego alla luce del D.P.R. n° 82/2023 e di altre disposizioni normative e contrattuali vigenti.	**PESO**	**5**	
OBIETTIVO 4 Attività di sovraintendenza e coordinamento sistema di aggiornamento e valutazione delle performance dei dipendenti e della graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione.	**PESO**	**5**	
PUNTEGGIO TOTALE OBIETTIVI		**Max 40 punti**	
Competenze professionali		**Max 30 punti**	
Funzioni di collaborazione - Partecipazione attiva con funzioni non solo consultive ma anche propositive. Pianificazione e programmazione dell'attività in attuazione degli indirizzi e degli obiettivi politici		***0 a 6***	
Funzioni di assistenza giuridico amministrativa - Svolgimento di consulenza giuridico amministrativa nei confronti degli organi dell'ente. Impegno all'aggiornamento ed all'approfondimento delle proprie conoscenze tecnico professionali. Correttezza degli atti amministrativi e conseguente assenza di contenzioso. Tempestività nell'adeguamento ed applicazione delle nuove disposizioni normative agli atti e provvedimenti comunali. Rispetto delle scadenze assegnate		***0 a 5***	
Funzioni di partecipazione con funzioni consultive referenti e di assistenza alle riunioni del consiglio comunale e della giunta - Capacità nel riferire agli organi collegiali sugli affari di loro competenza. Miglioramento della cura della redazione dei verbali delle riunioni del consiglio e della giunta.		***0 a 4***	
Funzioni di coordinamento e sovrintendenza dei responsabili dei servizi **-***Elaborazione di idee e programmi idonei alla soluzione dei problemi ed al raggiungimento degli obiettivi. Rapporto con i cittadini, collaboratori interni e organi istituzionali. Propensione a motivare e valorizzare le professionalità presenti nel settore. Propensione ad assumere decisioni autonome e responsabilità. Collaborazione e propensione al coordinamento*		***0 a 8***	
Funzioni di rogito - Assicura la stipula degli atti entro 5 giorni dall'acquisizione della documentazione necessaria		***0 a 3***	
Perseguimento degli obiettivi specifici assegnati - Conduzione e conclusione di trattative ed attività negoziali		***0 a 4***	
PUNTEGGIO TOTALE			
Performance organizzativa		**Max 30 punti**	
Grado di attuazione della normativa in materia di controllo interno, trasparenza amministrativa e anticorruzione		***0 a 25***	
Formazione – competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi (da 0 corsi a max 5)		***0 a 5***	
TOTALE Max 100 punti		**Max 100 punti**	

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE	**IL SINDACO**

Il sottoscritto autorizza l'accesso ai dati della presente scheda ai rappresentanti della R.S.U. e delle Organizzazioni e Confederazioni sindacali.

Il Segretario Comunale x autorizzazione

TABELLA RIASSUNTIVA

La Performance organizzativa	**Max 30 punti**
La Performance individuale	**Max 40 punti**
Le Competenze professionali	**Max 30 punti**
Totale	**Max 100 punti**

CALCOLO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER IL SEGRETARIO COMUNALE – MAX 10%

Al termine del processo valutativo, al Segretario Comunale viene attribuito un punteggio espresso in centesimi. In base all'art. 42 del CCNL dei segretari comunali e provinciali del 16.5.2001, confermato dall'art. 111 del CCNL 17.12.2020, al suddetto personale spetta una retribuzione di risultato non superiore al 10% del monte salari relativo al segretario nell'anno di riferimento.

L'erogazione della retribuzione di risultato avviene mediante l'utilizzo del seguente sistema di calcolo:

- Punteggio fino a 50 punti: nessun compenso
- Punteggio da 51 a 55 punti: erogazione del 55% della retribuzione di risultato
- Punteggio da 56 a 60 punti: erogazione del 60% della retribuzione di risultato
- Punteggio da 61 a 65 punti: erogazione del 65% della retribuzione di risultato
- Punteggio da 66 a 70 punti: erogazione del 70% della retribuzione di risultato
- Punteggio da 71 a 75 punti: erogazione del 75% della retribuzione di risultato
- Punteggio da 76 a 80 punti: erogazione del 80% della retribuzione di risultato
- Punteggio da 81 a 85 punti: erogazione del 85% della retribuzione di risultato
- Punteggio da 86 a 90 punti: erogazione del 90% della retribuzione di risultato
- Punteggio da 91 a 95 punti: erogazione del 95 % della retribuzione di risultato
- Punteggio da 96 a 100 punti: erogazione del 100% della retribuzione di risultato

COMUNE DI TORRAZZA PIEMONTE
SCHEDA VALUTAZIONE PERSONALE
NON APICALE (EX CATEGORIE A-B-C-D)
ANNO 2024

COGNOME: FOLLINI	**NOME: Maria Paola**
Settore: Tecnico	**Servizio: Edilizia Privata**
Profilo professionale: Istruttore tecnico	**Differenziale storico e/o ex posizione economica: ex C6**

Elementi di valutazione		**Punti assegnati**	
Performance individuale		**Max 50 punti**	
		Attesi	**Assegnati**
Raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati – Piani di lavoro			
Descrizione obiettivi	**Peso**		
Trasparenza amministrativa: aggiornamento sito istituzionale secondo il D.Lgs, 33 del 14.03.2013 (obiettivo trasversale)	**10**		
Attività di formazione secondo il Piano della formazione contenuto nel Piao (obiettivo trasversale)	**5**		
Archivio e digitalizzazione software edilizia privata per pratiche edilizie	**30**		
Mantenimento dello standard qualitativo del Servizio	**5**		
PUNTEGGIO TOTALE OBIETTIVI			
Competenze professionali e comportamenti organizzativi		**Max 40 punti**	
***Grado di partecipazione e contributo al risultato**		***0 a 10***	
***Grado di responsabilità specializzazione e adeguatezza della prestazione**		***0 a 10***	
***Comportamento organizzativo**		***0 a 15***	
Formazione – competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi (da 0 corsi a max 5)		***0 a 5***	
PUNTEGGIO TOTALE			
Performance organizzativa		**Max 10 punti**	
Valutazione della performance organizzativa da parte del responsabile del Servizio di riferimento		***0 a 10***	
TOTALE	**Max 100 punti**		

Il Dirigente e/o Responsabile E.Q.	**Per presa visione - Il dipendente**

Il sottoscritto autorizza l'accesso ai dati della presente scheda ai rappresentanti della r.s.u. e delle organizzazioni e confederazioni sindacali.

Il dipendente x autorizzazione

Performance individuale	**Max 50 punti**
Competenze professionali, manageriali comportamenti organizzativi	**Max 40 punti**
Performance organizzativa	**Max 10 punti**
Totale	**Max 100 punti**

***1. grado di partecipazione e contributo al risultato,** con un punteggio da 0 a 10, secondo i seguenti criteri:

a. Il dipendente non ha assicurato una partecipazione costante rilevabile ai fini della valutazione. Punti 0	
b. Il dipendente ha contribuito occasionalmente al conseguimento degli obiettivi: punti 2	
c. Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi in modo saltuario e non continuativo: punti 4	
d. Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi nel rispetto delle indicazioni fornite: punti 6	
e. Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi in modo particolarmente apprezzabile: punti 8	
f. Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi in modo eccellente: punti 10	

***2. grado di responsabilità, specializzazione e adeguatezza della prestazione**, con punteggio da 0 a 10, secondo i seguenti criteri:

g. Il dipendente non ha esercitato con costante diligenza le attività richieste: punti 0	
h. Il dipendente ha esercitato le attività richieste corrispondendo, in parte, alle indicazioni fornite: punti 2	
i. Il dipendente ha esercitato le attività richieste nel rispetto delle indicazioni fornite: punti 4	
j. Il dipendente, nell'esercizio delle attività richieste, ha manifestato disponibilità all'assunzione di decisioni o responsabilità: punti 6	
k. Il dipendente, nell'esercizio delle attività richieste, ha manifestato particolare disponibilità nell'assunzione di decisioni o responsabilità: punti 8	
l. Il dipendente ha esercitato in modo costante e funzionale ruoli di responsabilità e coordinamento: punti 10	

***3. comportamento organizzativo,** con un punteggio da 0 a 10, secondo i seguenti criteri:

m. Nel corso dell'anno il dipendente ha manifestato indisponibilità alla esecuzione delle mansioni attribuite o è stato destinatario di gravi misure sanzionatorie: punti 0	
n. Il dipendente si è dimostrato non sempre disponibile a instaurare un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 2	
o. Il dipendente pur se disponibile, ha dimostrato inadeguatezza nelle prestazioni o nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 4	
p. Il dipendente ha dimostrato adeguatezza nelle prestazioni e nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 6	
q. Il dipendente ha dimostrato costanza e adeguatezza nelle prestazioni e nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 8	
r. Il dipendente ha dimostrato eccellente adeguatezza nelle prestazioni o nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 10	

EROGAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'
PERSONALE NON APICALE
(EX CATEGORIE A-B-C-D)

- Punteggio fino a 50 punti: nessun compenso
- Punteggio da 51 a 55 punti: erogazione del 55% della produttività
- Punteggio da 56 a 60 punti: erogazione del 60% della produttività
- Punteggio da 61 a 65 punti: erogazione del 65% della produttività
- Punteggio da 66 a 70 punti: erogazione del 70% della produttività
- Punteggio da 71 a 75 punti: erogazione del 75% della produttività
- Punteggio da 76 a 80 punti: erogazione del 80% della produttività
- Punteggio da 81 a 85 punti: erogazione del 85% della produttività
- Punteggio da 86 a 90 punti: erogazione del 90% della produttività
- Punteggio da 91 a 95 punti: erogazione del 95 % della produttività
- Punteggio da 96 a 100 punti: erogazione del 100% della produttività

COMUNE DI TORRAZZA PIEMONTE
SCHEDA VALUTAZIONE PERSONALE
NON APICALE (EX CATEGORIE A-B-C-D)
ANNO 2024

COGNOME: GIACOMUZZO	**NOME: Denis**
Settore: Tecnico	**Servizio: Manutenzione ed Opere pubbliche**
Profilo professionale: Istruttore tecnico	**Differenziale storico e/o ex posizione economica: ex C2**

Elementi di valutazione		**Punti assegnati**	
Performance individuale		**Max 50 punti**	
		Attesi	**Assegnati**
Raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati – Piani di lavoro			
Descrizione obiettivi	**Peso**		
Trasparenza amministrativa: aggiornamento sito istituzionale secondo il D.Lgs, 33 del 14.03.2013 (obiettivo trasversale)	**10**		
Attività di formazione secondo il Piano della formazione contenuto nel Piao (obiettivo trasversale)	**5**		
Definizione cartellonistica stradale in varie vie del paese	**30**		
Mantenimento dello standard qualitativo del Servizio	**5**		
PUNTEGGIO TOTALE OBIETTIVI			
Competenze professionali e comportamenti organizzativi		**Max 40 punti**	
***Grado di partecipazione e contributo al risultato**		***0 a 10***	
***Grado di responsabilità specializzazione e adeguatezza della prestazione**		***0 a 10***	
***Comportamento organizzativo**		***0 a 15***	
Formazione – competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi (da 0 corsi a max 5)		***0 a 5***	
PUNTEGGIO TOTALE			
Performance organizzativa		**Max 10 punti**	
Valutazione della performance organizzativa da parte del responsabile del Servizio di riferimento		***0 a 10***	
TOTALE	**Max 100 punti**		

Il Dirigente e/o Responsabile E.Q.	**Per presa visione - Il dipendente**

Il sottoscritto autorizza l'accesso ai dati della presente scheda ai rappresentanti della r.s.u. e delle organizzazioni e confederazioni sindacali.

Il dipendente x autorizzazione

Performance individuale	**Max 50 punti**
Competenze professionali, manageriali comportamenti organizzativi	**Max 40 punti**
Performance organizzativa	**Max 10 punti**
Totale	**Max 100 punti**

***1. grado di partecipazione e contributo al risultato,** con un punteggio da 0 a 10, secondo i seguenti criteri:

a. Il dipendente non ha assicurato una partecipazione costante rilevabile ai fini della valutazione. Punti 0	
b. Il dipendente ha contribuito occasionalmente al conseguimento degli obiettivi: punti 2	
c. Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi in modo saltuario e non continuativo: punti 4	
d. Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi nel rispetto delle indicazioni fornite: punti 6	
e. Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi in modo particolarmente apprezzabile: punti 8	
f. Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi in modo eccellente: punti 10	

***2. grado di responsabilità, specializzazione e adeguatezza della prestazione**, con punteggio da 0 a 10, secondo i seguenti criteri:

g. Il dipendente non ha esercitato con costante diligenza le attività richieste: punti 0	
h. Il dipendente ha esercitato le attività richieste corrispondendo, in parte, alle indicazioni fornite: punti 2	
i. Il dipendente ha esercitato le attività richieste nel rispetto delle indicazioni fornite: punti 4	
j. Il dipendente, nell'esercizio delle attività richieste, ha manifestato disponibilità all'assunzione di decisioni o responsabilità: punti 6	
k. Il dipendente, nell'esercizio delle attività richieste, ha manifestato particolare disponibilità nell'assunzione di decisioni o responsabilità: punti 8	
l. Il dipendente ha esercitato in modo costante e funzionale ruoli di responsabilità e coordinamento: punti 10	

***3. comportamento organizzativo,** con un punteggio da 0 a 10, secondo i seguenti criteri:

m. Nel corso dell'anno il dipendente ha manifestato indisponibilità alla esecuzione delle mansioni attribuite o è stato destinatario di gravi misure sanzionatorie: punti 0	
n. Il dipendente si è dimostrato non sempre disponibile a instaurare un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 2	
o. Il dipendente pur se disponibile, ha dimostrato inadeguatezza nelle prestazioni o nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 4	
p. Il dipendente ha dimostrato adeguatezza nelle prestazioni e nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 6	
q. Il dipendente ha dimostrato costanza e adeguatezza nelle prestazioni e nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 8	
r. Il dipendente ha dimostrato eccellente adeguatezza nelle prestazioni o nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 10	

EROGAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'
PERSONALE NON APICALE
(EX CATEGORIE A-B-C-D)

- Punteggio fino a 50 punti: nessun compenso
- Punteggio da 51 a 55 punti: erogazione del 55% della produttività
- Punteggio da 56 a 60 punti: erogazione del 60% della produttività
- Punteggio da 61 a 65 punti: erogazione del 65% della produttività
- Punteggio da 66 a 70 punti: erogazione del 70% della produttività
- Punteggio da 71 a 75 punti: erogazione del 75% della produttività
- Punteggio da 76 a 80 punti: erogazione del 80% della produttività
- Punteggio da 81 a 85 punti: erogazione del 85% della produttività
- Punteggio da 86 a 90 punti: erogazione del 90% della produttività
- Punteggio da 91 a 95 punti: erogazione del 95 % della produttività
- Punteggio da 96 a 100 punti: erogazione del 100% della produttività

COMUNE DI TORRAZZA PIEMONTE
SCHEDA VALUTAZIONE PERSONALE
FUNZIONARIO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE
ANNO 2024

COGNOME: MARIN	**NOME: Linda**
Settore: Tecnico	**Servizio: Tecnico**
Profilo professionale: Funzionario e specialista tecnico con elevata qualificazione	**Differenziale storico e/o ex posizione economica: ex D3**

Elementi di valutazione		**Punti assegnati**	
Performance individuale		**Max 40 punti**	
		Attesi	**Assegnati**
Raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati			
Trasparenza amministrativa: aggiornamento sito istituzionale secondo il D.Lgs, 33 del 14.03.2013 (obiettivo trasversale)	**PESO**	10	
Attività di formazione secondo il Piano della formazione contenuto nel Piao (obiettivo trasversale)	**PESO**	10	
Gara affidamento gestione bocciodromo.	**PESO**	15	
Mantenimento dello standard qualitativo del Servizio	**PESO**	5	
PUNTEGGIO TOTALE OBIETTIVI			
Competenze professionali, manageriali e comportamenti organizzativi		**Max 35 punti**	
Interazione con gli organi di indirizzo politico - 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		***0 a 5***	
Tensione al risultato ed attenzione alla qualità - Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato, garantendo la migliore qualità delle attività svolte		***0 a 3***	
Gestione economica, organizzativa e del personale - 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		***0 a 5***	
Orientamento all'innovazione - Capacità propositiva e di orientamento all'innovazione finalizzata alle politiche dell'Amministrazione		***0 a 5***	
Autonomia e flessibilità - Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli		***0 a 5***	
Collaborazione - 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		***0 a 7***	
Differenziazione - Capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori tenuto conto delle diverse performance degli stessi.		***0 a 5***	
PUNTEGGIO TOTALE			
Performance organizzativa		**Max 20 punti**	
Raggiungimento degli obiettivi politici e programmatici dell'Amministrazione nel suo complesso (Linee di mandato - DUP - PEG/PDO)		***0 a 15***	
Formazione – competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi (da 0 corsi a max 5)		***0 a 5***	
TOTALE	**Max 95 punti**		

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE	**P.P.V. IL DIPENDENTE**

Il sottoscritto autorizza l'accesso ai dati della presente scheda ai rappresentanti della r.s.u. e delle organizzazioni e confederazioni sindacali.

Il dipendente per autorizzazione

TABELLA RIASSUNTIVA

PERFORMANCE INDIVIDUALE	**max 40 punti**	
COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	**max 35 punti**	
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	**max 20 punti**	
TOTALE	**MAX 95 PUNTI**	

APPLICAZIONE FATTORI DI INCREMENTO E DI RIDUZIONE

FATTORI DI INCREMENTO	**Range di punteggio per ciascun fattore**	**Punteggio assegnato**
a. Eventuali ulteriori attività, di particolare rilevanza, prestate nell'anno che non siano state oggetto di programmazione	**Da 0 a 2 punti**	
b. Effettuazione di attività complesse per effetto di imprevisti o per nuovi adempimenti	**1 punto**	
c. Attività svolta in sostituzione di altri colleghi temporaneamente impossibilitati	**Da 0 a 2 punti**	
TOTALE		

FATTORI DI RIDUZIONE	**Ricorrenza (sì/no)**	**Riduzione da applicare**
Mancato rispetto dei tempi procedimentali causando, avendone responsabilità, almeno uno dei seguenti casi: a) Risarcimento del danno b) Indennizzo c) Commissario ad acta d) Mancata o tardiva emanazione del provvedimento (art.2, comma 9, legge 241/1990) e) Nei casi di ritardo o mancata risposta in materia di accesso civico (artt. 5 e 5 bis D.Lgs. 25 maggio 2016, n. 97)		
Mancata attuazione delle disposizioni in materia di **prevenzione della corruzione e/o trasparenza** amministrativa, non riconducibili ai fattori presupposti		
Mancato rispetto delle direttive impartite dall'amministrazione (articolo 21, comma 5, decreto legislativo 165/2001)		
Inefficienze o incompetenze che abbiano comportato **gravi danni** al normale funzionamento dell'ente (articolo 55 sexies) accertate nel contesto della valutazione.		
Omessa produzione della relazione sul raggiungimento degli obiettivi assegnati con il Piano performance		
Rilievi significativi verificati in occasione dell'attività di controllo sulla regolarità degli atti		
Violazione del Codice di comportamento		
Mancato o inadeguato esercizio dell'azione disciplinare, laddove si renda necessario (articolo 55 sexies, comma 3)		
Inadeguatezza della valutazione dei propri collaboratori, a causa della mancata integrazione e omogenizzazione o indifferenziazione immotivata dei giudizi espressi		
Indisponibilità alla cooperazione e alla integrazione organizzativa		
Avere determinato colpevolmente **debiti fuori bilancio**		
Rilievi da parte dei cittadini riguardanti l'inefficienza o il mancato funzionamento del servizio		
TOTALE		

Riduzione da applicare

Fino a 2: 5 punti	
Da 3 a 5: 10 punti	

Oltre 6: da 11 a 100 punti	

VALUTAZIONE COMPLESSIVA

Punteggio risultante dall'applicazione dei fattori di valutazione	
Fattori di incremento	**+**
Fattori di riduzione	**-**
Punteggio finale conseguito	

Data della valutazione,

Il totale dei punteggi sopra descritti dà titolo alla **percentuale dell'indennità di risultato** secondo le fasce sotto indicate.

CALCOLO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER I TITOLARI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE – MAX 15%

Al termine del processo valutativo, a ciascun titolare di Elevata Qualificazione viene attribuito un punteggio espresso in centesimi. L'ammontare da destinare alle retribuzioni di risultato equivale alla spesa complessiva prevista in bilancio per la retribuzione di risultato che, come da contratto, non può essere inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate al finanziamento delle retribuzioni di posizione e di risultato.

La ripartizione di tali somme tra i responsabili avviene mediante l'utilizzo del seguente sistema di calcolo:

- Punteggio fino a 50 punti: nessun compenso
- Punteggio da 51 a 60 punti: erogazione del 60% della retribuzione di risultato
- Punteggio da 61 a 70 punti: erogazione del 70% della retribuzione di risultato
- Punteggio da 71 a 80 punti: erogazione del 80% della retribuzione di risultato
- Punteggio da 81 a 90 punti: erogazione del 90% della retribuzione di risultato
- Punteggio da 91 a 100 punti: erogazione del 100% della retribuzione di risultato

COMUNE DI TORRAZZA PIEMONTE
SCHEDA VALUTAZIONE PERSONALE
NON APICALE (EX CATEGORIE A-B-C-D)
ANNO 2024

COGNOME: MAUNERO	**NOME: Diego**
Settore: Amministrativo	**Servizio: Demografico**
Profilo professionale: Istruttore amministrativo	**Differenziale storico e/o ex posizione economica: ex C2**

Elementi di valutazione		**Punti assegnati**	
Performance individuale		**Max 50 punti**	
		Attesi	**Assegnati**
Raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati – Piani di lavoro			
Descrizione obiettivi	**Peso**		
Trasparenza amministrativa: aggiornamento sito istituzionale secondo il D.Lgs, 33 del 14.03.2013 (obiettivo trasversale)	**15**		
Attività di formazione secondo il Piano della formazione contenuto nel Piao (obiettivo trasversale)	**10**		
Elezioni Europee, Regionali e Amministrative.	**20**		
Mantenimento dello standard qualitativo del Servizio	**5**		
PUNTEGGIO TOTALE OBIETTIVI			
Competenze professionali e comportamenti organizzativi		**Max 40 punti**	
***Grado di partecipazione e contributo al risultato**		***0 a 10***	
***Grado di responsabilità specializzazione e adeguatezza della prestazione**		***0 a 10***	
***Comportamento organizzativo**		***0 a 15***	
Formazione – competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi (da 0 corsi a max 5)		***0 a 5***	
PUNTEGGIO TOTALE			
Performance organizzativa		**Max 10 punti**	
Valutazione della performance organizzativa da parte del responsabile del Servizio di riferimento		***0 a 10***	
TOTALE	**Max 100 punti**		

Il Dirigente e/o Responsabile E.Q.	**Per presa visione - Il dipendente**

Il sottoscritto autorizza l'accesso ai dati della presente scheda ai rappresentanti della r.s.u. e delle organizzazioni e confederazioni sindacali.

Il dipendente x autorizzazione

Performance individuale	**Max 50 punti**
Competenze professionali, manageriali comportamenti organizzativi	**Max 40 punti**
Performance organizzativa	**Max 10 punti**
Totale	**Max 100 punti**

***1. grado di partecipazione e contributo al risultato,** con un punteggio da 0 a 10, secondo i seguenti criteri:

a. Il dipendente non ha assicurato una partecipazione costante rilevabile ai fini della valutazione. Punti 0	
b. Il dipendente ha contribuito occasionalmente al conseguimento degli obiettivi: punti 2	
c. Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi in modo saltuario e non continuativo: punti 4	
d. Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi nel rispetto delle indicazioni fornite: punti 6	
e. Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi in modo particolarmente apprezzabile: punti 8	
f. Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi in modo eccellente: punti 10	

***2. grado di responsabilità, specializzazione e adeguatezza della prestazione**, con punteggio da 0 a 10, secondo i seguenti criteri:

g. Il dipendente non ha esercitato con costante diligenza le attività richieste: punti 0	
h. Il dipendente ha esercitato le attività richieste corrispondendo, in parte, alle indicazioni fornite: punti 2	
i. Il dipendente ha esercitato le attività richieste nel rispetto delle indicazioni fornite: punti 4	
j. Il dipendente, nell'esercizio delle attività richieste, ha manifestato disponibilità all'assunzione di decisioni o responsabilità: punti 6	
k. Il dipendente, nell'esercizio delle attività richieste, ha manifestato particolare disponibilità nell'assunzione di decisioni o responsabilità: punti 8	
l. Il dipendente ha esercitato in modo costante e funzionale ruoli di responsabilità e coordinamento: punti 10	

***3. comportamento organizzativo,** con un punteggio da 0 a 10, secondo i seguenti criteri:

m. Nel corso dell'anno il dipendente ha manifestato indisponibilità alla esecuzione delle mansioni attribuite o è stato destinatario di gravi misure sanzionatorie: punti 0	
n. Il dipendente si è dimostrato non sempre disponibile a instaurare un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 2	
o. Il dipendente pur se disponibile, ha dimostrato inadeguatezza nelle prestazioni o nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 4	
p. Il dipendente ha dimostrato adeguatezza nelle prestazioni e nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 6	
q. Il dipendente ha dimostrato costanza e adeguatezza nelle prestazioni e nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 8	
r. Il dipendente ha dimostrato eccellente adeguatezza nelle prestazioni o nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 10	

EROGAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'
PERSONALE NON APICALE
(EX CATEGORIE A-B-C-D)

- Punteggio fino a 50 punti: nessun compenso
- Punteggio da 51 a 55 punti: erogazione del 55% della produttività
- Punteggio da 56 a 60 punti: erogazione del 60% della produttività
- Punteggio da 61 a 65 punti: erogazione del 65% della produttività
- Punteggio da 66 a 70 punti: erogazione del 70% della produttività
- Punteggio da 71 a 75 punti: erogazione del 75% della produttività
- Punteggio da 76 a 80 punti: erogazione del 80% della produttività
- Punteggio da 81 a 85 punti: erogazione del 85% della produttività
- Punteggio da 86 a 90 punti: erogazione del 90% della produttività
- Punteggio da 91 a 95 punti: erogazione del 95 % della produttività
- Punteggio da 96 a 100 punti: erogazione del 100% della produttività

COMUNE DI TORRAZZA PIEMONTE
SCHEDA VALUTAZIONE PERSONALE
NON APICALE (EX CATEGORIE A-B-C-D)
ANNO 2024

COGNOME: MINELLI	**NOME: Debora**
Settore: Finanziario	**Servizio: Finanziario e Personale**
Profilo professionale: Istruttore contabile	**Differenziale storico e/o ex posizione economica: ex C4**

Elementi di valutazione		**Punti assegnati**	
Performance individuale		**Max 50 punti**	
		Attesi	**Assegnati**
Raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati – Piani di lavoro			
Descrizione obiettivi	**Peso**		
Trasparenza amministrativa: aggiornamento sito istituzionale secondo il D.Lgs, 33 del 14.03.2013 (obiettivo trasversale)	**15**		
Attività di formazione secondo il Piano della formazione contenuto nel Piao (obiettivo trasversale)	**10**		
Procedure per sostituzione pensionamento e riorganizzazione del personale come indicato nella sezione 3.3 del Piao	**20**		
Mantenimento dello standard qualitativo del Servizio	**5**		
PUNTEGGIO TOTALE OBIETTIVI			
Competenze professionali e comportamenti organizzativi		**Max 40 punti**	
***Grado di partecipazione e contributo al risultato**		***0 a 10***	
***Grado di responsabilità specializzazione e adeguatezza della prestazione**		***0 a 10***	
***Comportamento organizzativo**		***0 a 15***	
Formazione – competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi (da 0 corsi a max 5)		***0 a 5***	
PUNTEGGIO TOTALE			
Performance organizzativa		**Max 10 punti**	
Valutazione della performance organizzativa da parte del responsabile del Servizio di riferimento		***0 a 10***	
TOTALE	**Max 100 punti**		

Il Dirigente e/o Responsabile E.Q.	**Per presa visione - Il dipendente**

Il sottoscritto autorizza l'accesso ai dati della presente scheda ai rappresentanti della r.s.u. e delle organizzazioni e confederazioni sindacali.

Il dipendente x autorizzazione

Performance individuale	**Max 50 punti**
Competenze professionali, manageriali comportamenti organizzativi	**Max 40 punti**
Performance organizzativa	**Max 10 punti**
Totale	**Max 100 punti**

***1. grado di partecipazione e contributo al risultato,** con un punteggio da 0 a 10, secondo i seguenti criteri:

a. Il dipendente non ha assicurato una partecipazione costante rilevabile ai fini della valutazione. Punti 0	
b. Il dipendente ha contribuito occasionalmente al conseguimento degli obiettivi: punti 2	
c. Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi in modo saltuario e non continuativo: punti 4	
d. Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi nel rispetto delle indicazioni fornite: punti 6	
e. Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi in modo particolarmente apprezzabile: punti 8	
f. Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi in modo eccellente: punti 10	

***2. grado di responsabilità, specializzazione e adeguatezza della prestazione**, con punteggio da 0 a 10, secondo i seguenti criteri:

g. Il dipendente non ha esercitato con costante diligenza le attività richieste: punti 0	
h. Il dipendente ha esercitato le attività richieste corrispondendo, in parte, alle indicazioni fornite: punti 2	
i. Il dipendente ha esercitato le attività richieste nel rispetto delle indicazioni fornite: punti 4	
j. Il dipendente, nell'esercizio delle attività richieste, ha manifestato disponibilità all'assunzione di decisioni o responsabilità: punti 6	
k. Il dipendente, nell'esercizio delle attività richieste, ha manifestato particolare disponibilità nell'assunzione di decisioni o responsabilità: punti 8	
l. Il dipendente ha esercitato in modo costante e funzionale ruoli di responsabilità e coordinamento: punti 10	

***3. comportamento organizzativo,** con un punteggio da 0 a 10, secondo i seguenti criteri:

m. Nel corso dell'anno il dipendente ha manifestato indisponibilità alla esecuzione delle mansioni attribuite o è stato destinatario di gravi misure sanzionatorie: punti 0	
n. Il dipendente si è dimostrato non sempre disponibile a instaurare un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 2	
o. Il dipendente pur se disponibile, ha dimostrato inadeguatezza nelle prestazioni o nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 4	
p. Il dipendente ha dimostrato adeguatezza nelle prestazioni e nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 6	
q. Il dipendente ha dimostrato costanza e adeguatezza nelle prestazioni e nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 8	
r. Il dipendente ha dimostrato eccellente adeguatezza nelle prestazioni o nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 10	

EROGAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'
PERSONALE NON APICALE
(EX CATEGORIE A-B-C-D)

- Punteggio fino a 50 punti: nessun compenso
- Punteggio da 51 a 55 punti: erogazione del 55% della produttività
- Punteggio da 56 a 60 punti: erogazione del 60% della produttività
- Punteggio da 61 a 65 punti: erogazione del 65% della produttività
- Punteggio da 66 a 70 punti: erogazione del 70% della produttività
- Punteggio da 71 a 75 punti: erogazione del 75% della produttività
- Punteggio da 76 a 80 punti: erogazione del 80% della produttività
- Punteggio da 81 a 85 punti: erogazione del 85% della produttività
- Punteggio da 86 a 90 punti: erogazione del 90% della produttività
- Punteggio da 91 a 95 punti: erogazione del 95 % della produttività
- Punteggio da 96 a 100 punti: erogazione del 100% della produttività

COMUNE DI TORRAZZA PIEMONTE
SCHEDA VALUTAZIONE PERSONALE
NON APICALE (EX CATEGORIE A-B-C-D)
ANNO 2024

COGNOME: PAVANELLO	**NOME: Anastasia Edvige**
Settore: Polizia Locale	**Servizio: Polizia Locale**
Profilo professionale: Agente di Polizia Locale	**Differenziale storico e/o ex posizione economica: ex C1**

Elementi di valutazione		**Punti assegnati**	
Performance individuale		**Max 50 punti**	
		Attesi	**Assegnati**
Raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati – Piani di lavoro			
Descrizione obiettivi	**Peso**		
Trasparenza amministrativa: aggiornamento sito istituzionale secondo il D.Lgs, 33 del 14.03.2013 (obiettivo trasversale)	**15**		
Attività di formazione secondo il Piano della formazione contenuto nel Piao (obiettivo trasversale)	**10**		
Definizione divieti di sosta e di velocità di circolazione con relativa cartellonistica	**20**		
Mantenimento dello standard qualitativo del Servizio	**5**		
PUNTEGGIO TOTALE OBIETTIVI			
Competenze professionali e comportamenti organizzativi		**Max 40 punti**	
***Grado di partecipazione e contributo al risultato**		***0 a 10***	
***Grado di responsabilità specializzazione e adeguatezza della prestazione**		***0 a 10***	
***Comportamento organizzativo**		***0 a 15***	
Formazione – competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi (da 0 corsi a max 5)		***0 a 5***	
PUNTEGGIO TOTALE			
Performance organizzativa		**Max 10 punti**	
Valutazione della performance organizzativa da parte del responsabile del Servizio di riferimento		***0 a 10***	
TOTALE	**Max 100 punti**		

Il Dirigente e/o Responsabile E.Q.	**Per presa visione - Il dipendente**

Il sottoscritto autorizza l'accesso ai dati della presente scheda ai rappresentanti della r.s.u. e delle organizzazioni e confederazioni sindacali.

Il dipendente x autorizzazione

Performance individuale	**Max 50 punti**
Competenze professionali, manageriali comportamenti organizzativi	**Max 40 punti**
Performance organizzativa	**Max 10 punti**
Totale	**Max 100 punti**

***1. grado di partecipazione e contributo al risultato,** con un punteggio da 0 a 10, secondo i seguenti criteri:

a. Il dipendente non ha assicurato una partecipazione costante rilevabile ai fini della valutazione. Punti 0	
b. Il dipendente ha contribuito occasionalmente al conseguimento degli obiettivi: punti 2	
c. Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi in modo saltuario e non continuativo: punti 4	
d. Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi nel rispetto delle indicazioni fornite: punti 6	
e. Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi in modo particolarmente apprezzabile: punti 8	
f. Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi in modo eccellente: punti 10	

***2. grado di responsabilità, specializzazione e adeguatezza della prestazione**, con punteggio da 0 a 10, secondo i seguenti criteri:

g. Il dipendente non ha esercitato con costante diligenza le attività richieste: punti 0	
h. Il dipendente ha esercitato le attività richieste corrispondendo, in parte, alle indicazioni fornite: punti 2	
i. Il dipendente ha esercitato le attività richieste nel rispetto delle indicazioni fornite: punti 4	
j. Il dipendente, nell'esercizio delle attività richieste, ha manifestato disponibilità all'assunzione di decisioni o responsabilità: punti 6	
k. Il dipendente, nell'esercizio delle attività richieste, ha manifestato particolare disponibilità nell'assunzione di decisioni o responsabilità: punti 8	
l. Il dipendente ha esercitato in modo costante e funzionale ruoli di responsabilità e coordinamento: punti 10	

***3. comportamento organizzativo,** con un punteggio da 0 a 10, secondo i seguenti criteri:

m. Nel corso dell'anno il dipendente ha manifestato indisponibilità alla esecuzione delle mansioni attribuite o è stato destinatario di gravi misure sanzionatorie: punti 0	
n. Il dipendente si è dimostrato non sempre disponibile a instaurare un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 2	
o. Il dipendente pur se disponibile, ha dimostrato inadeguatezza nelle prestazioni o nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 4	
p. Il dipendente ha dimostrato adeguatezza nelle prestazioni e nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 6	
q. Il dipendente ha dimostrato costanza e adeguatezza nelle prestazioni e nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 8	
r. Il dipendente ha dimostrato eccellente adeguatezza nelle prestazioni o nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 10	

EROGAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'
PERSONALE NON APICALE
(EX CATEGORIE A-B-C-D)

- Punteggio fino a 50 punti: nessun compenso
- Punteggio da 51 a 55 punti: erogazione del 55% della produttività
- Punteggio da 56 a 60 punti: erogazione del 60% della produttività
- Punteggio da 61 a 65 punti: erogazione del 65% della produttività
- Punteggio da 66 a 70 punti: erogazione del 70% della produttività
- Punteggio da 71 a 75 punti: erogazione del 75% della produttività
- Punteggio da 76 a 80 punti: erogazione del 80% della produttività
- Punteggio da 81 a 85 punti: erogazione del 85% della produttività
- Punteggio da 86 a 90 punti: erogazione del 90% della produttività
- Punteggio da 91 a 95 punti: erogazione del 95 % della produttività
- Punteggio da 96 a 100 punti: erogazione del 100% della produttività

COMUNE DI TORRAZZA PIEMONTE
SCHEDA VALUTAZIONE PERSONALE
NON APICALE (EX CATEGORIE A-B-C-D)
ANNO 2024

COGNOME: PUCCI	**NOME: Davide**
Settore: Tecnico	**Servizio: Manutenzione**
Profilo professionale: Collaboratore tecnico-manutentivo	**Differenziale storico e/o ex posizione economica: ex B6**

Elementi di valutazione		**Punti assegnati**	
Performance individuale		**Max 50 punti**	
		Attesi	**Assegnati**
Raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati – Piani di lavoro			
Descrizione obiettivi	**Peso**		
Posa cartellonistica varia centro abitato e non (obiettivo trasversale)	**15**		
Controllo periodico del territorio e segnalazione anomalie all'Ufficio	**10**		
Attività di formazione secondo il Piano della formazione contenuto nel Piao (obiettivo trasversale)	**5**		
Riorganizzazione archivio edilizia privata	**15**		
PUNTEGGIO TOTALE OBIETTIVI			
Competenze professionali e comportamenti organizzativi		**Max 40 punti**	
***Grado di partecipazione e contributo al risultato**		***0 a 10***	
***Grado di responsabilità specializzazione e adeguatezza della prestazione**		***0 a 10***	
***Comportamento organizzativo**		***0 a 15***	
Formazione – competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi (da 0 corsi a max 5)		***0 a 5***	
PUNTEGGIO TOTALE			
Performance organizzativa		**Max 10 punti**	
Valutazione della performance organizzativa da parte del responsabile del Servizio di riferimento		***0 a 10***	
TOTALE	**Max 100 punti**		

Il Dirigente e/o Responsabile E.Q.	**Per presa visione - Il dipendente**

Il sottoscritto autorizza l'accesso ai dati della presente scheda ai rappresentanti della r.s.u. e delle organizzazioni e confederazioni sindacali.

Il dipendente x autorizzazione

Performance individuale	**Max 50 punti**
Competenze professionali, manageriali comportamenti organizzativi	**Max 40 punti**
Performance organizzativa	**Max 10 punti**
Totale	**Max 100 punti**

***1. grado di partecipazione e contributo al risultato,** con un punteggio da 0 a 10, secondo i seguenti criteri:

a. Il dipendente non ha assicurato una partecipazione costante rilevabile ai fini della valutazione. Punti 0	
b. Il dipendente ha contribuito occasionalmente al conseguimento degli obiettivi: punti 2	
c. Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi in modo saltuario e non continuativo: punti 4	
d. Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi nel rispetto delle indicazioni fornite: punti 6	
e. Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi in modo particolarmente apprezzabile: punti 8	
f. Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi in modo eccellente: punti 10	

***2. grado di responsabilità, specializzazione e adeguatezza della prestazione**, con punteggio da 0 a 10, secondo i seguenti criteri:

g. Il dipendente non ha esercitato con costante diligenza le attività richieste: punti 0	
h. Il dipendente ha esercitato le attività richieste corrispondendo, in parte, alle indicazioni fornite: punti 2	
i. Il dipendente ha esercitato le attività richieste nel rispetto delle indicazioni fornite: punti 4	
j. Il dipendente, nell'esercizio delle attività richieste, ha manifestato disponibilità all'assunzione di decisioni o responsabilità: punti 6	
k. Il dipendente, nell'esercizio delle attività richieste, ha manifestato particolare disponibilità nell'assunzione di decisioni o responsabilità: punti 8	
l. Il dipendente ha esercitato in modo costante e funzionale ruoli di responsabilità e coordinamento: punti 10	

***3. comportamento organizzativo,** con un punteggio da 0 a 10, secondo i seguenti criteri:

m. Nel corso dell'anno il dipendente ha manifestato indisponibilità alla esecuzione delle mansioni attribuite o è stato destinatario di gravi misure sanzionatorie: punti 0	
n. Il dipendente si è dimostrato non sempre disponibile a instaurare un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 2	
o. Il dipendente pur se disponibile, ha dimostrato inadeguatezza nelle prestazioni o nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 4	
p. Il dipendente ha dimostrato adeguatezza nelle prestazioni e nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 6	
q. Il dipendente ha dimostrato costanza e adeguatezza nelle prestazioni e nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 8	
r. Il dipendente ha dimostrato eccellente adeguatezza nelle prestazioni o nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 10	

EROGAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'
PERSONALE NON APICALE
(EX CATEGORIE A-B-C-D)

- Punteggio fino a 50 punti: nessun compenso
- Punteggio da 51 a 55 punti: erogazione del 55% della produttività
- Punteggio da 56 a 60 punti: erogazione del 60% della produttività
- Punteggio da 61 a 65 punti: erogazione del 65% della produttività
- Punteggio da 66 a 70 punti: erogazione del 70% della produttività
- Punteggio da 71 a 75 punti: erogazione del 75% della produttività
- Punteggio da 76 a 80 punti: erogazione del 80% della produttività
- Punteggio da 81 a 85 punti: erogazione del 85% della produttività
- Punteggio da 86 a 90 punti: erogazione del 90% della produttività
- Punteggio da 91 a 95 punti: erogazione del 95 % della produttività
- Punteggio da 96 a 100 punti: erogazione del 100% della produttività

COMUNE DI TORRAZZA PIEMONTE
SCHEDA VALUTAZIONE PERSONALE
NON APICALE (EX CATEGORIE A-B-C-D)
ANNO 2024

COGNOME: VEDOVATO	**NOME: Ilario**
Settore: Tecnico	**Servizio: Manutenzione**
Profilo professionale: Collaboratore tecnico-manutentivo	**Differenziale storico e/o ex posizione economica: ex B3**

Elementi di valutazione		**Punti assegnati**	
Performance individuale		**Max 50 punti**	
		Attesi	**Assegnati**
Raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati – Piani di lavoro			
Descrizione obiettivi	**Peso**		
Posa cartellonistica varia centro abitato e non (obiettivo trasversale)	**15**		
Controllo periodico del territorio e segnalazione anomalie all'Ufficio	**10**		
Attività di formazione secondo il Piano della formazione contenuto nel Piao (obiettivo trasversale)	**5**		
Riorganizzazione archivio edilizia privata	**15**		
PUNTEGGIO TOTALE OBIETTIVI			
Competenze professionali e comportamenti organizzativi		**Max 40 punti**	
***Grado di partecipazione e contributo al risultato**		***0 a 10***	
***Grado di responsabilità specializzazione e adeguatezza della prestazione**		***0 a 10***	
***Comportamento organizzativo**		***0 a 15***	
Formazione – competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi (da 0 corsi a max 5)		***0 a 5***	
PUNTEGGIO TOTALE			
Performance organizzativa		**Max 10 punti**	
Valutazione della performance organizzativa da parte del responsabile del Servizio di riferimento		***0 a 10***	
TOTALE	**Max 100 punti**		

Il Dirigente e/o Responsabile E.Q.	**Per presa visione - Il dipendente**

Il sottoscritto autorizza l'accesso ai dati della presente scheda ai rappresentanti della r.s.u. e delle organizzazioni e confederazioni sindacali.

Il dipendente x autorizzazione

Performance individuale	**Max 50 punti**
Competenze professionali, manageriali comportamenti organizzativi	**Max 40 punti**
Performance organizzativa	**Max 10 punti**
Totale	**Max 100 punti**

***1. grado di partecipazione e contributo al risultato,** con un punteggio da 0 a 10, secondo i seguenti criteri:

a. Il dipendente non ha assicurato una partecipazione costante rilevabile ai fini della valutazione. Punti 0	
b. Il dipendente ha contribuito occasionalmente al conseguimento degli obiettivi: punti 2	
c. Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi in modo saltuario e non continuativo: punti 4	
d. Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi nel rispetto delle indicazioni fornite: punti 6	
e. Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi in modo particolarmente apprezzabile: punti 8	
f. Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi in modo eccellente: punti 10	

***2. grado di responsabilità, specializzazione e adeguatezza della prestazione**, con punteggio da 0 a 10, secondo i seguenti criteri:

g. Il dipendente non ha esercitato con costante diligenza le attività richieste: punti 0	
h. Il dipendente ha esercitato le attività richieste corrispondendo, in parte, alle indicazioni fornite: punti 2	
i. Il dipendente ha esercitato le attività richieste nel rispetto delle indicazioni fornite: punti 4	
j. Il dipendente, nell'esercizio delle attività richieste, ha manifestato disponibilità all'assunzione di decisioni o responsabilità: punti 6	
k. Il dipendente, nell'esercizio delle attività richieste, ha manifestato particolare disponibilità nell'assunzione di decisioni o responsabilità: punti 8	
l. Il dipendente ha esercitato in modo costante e funzionale ruoli di responsabilità e coordinamento: punti 10	

***3. comportamento organizzativo,** con un punteggio da 0 a 10, secondo i seguenti criteri:

m. Nel corso dell'anno il dipendente ha manifestato indisponibilità alla esecuzione delle mansioni attribuite o è stato destinatario di gravi misure sanzionatorie: punti 0	
n. Il dipendente si è dimostrato non sempre disponibile a instaurare un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 2	
o. Il dipendente pur se disponibile, ha dimostrato inadeguatezza nelle prestazioni o nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 4	
p. Il dipendente ha dimostrato adeguatezza nelle prestazioni e nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 6	
q. Il dipendente ha dimostrato costanza e adeguatezza nelle prestazioni e nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 8	
r. Il dipendente ha dimostrato eccellente adeguatezza nelle prestazioni o nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 10	

EROGAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'
PERSONALE NON APICALE
(EX CATEGORIE A-B-C-D)

- Punteggio fino a 50 punti: nessun compenso
- Punteggio da 51 a 55 punti: erogazione del 55% della produttività
- Punteggio da 56 a 60 punti: erogazione del 60% della produttività
- Punteggio da 61 a 65 punti: erogazione del 65% della produttività
- Punteggio da 66 a 70 punti: erogazione del 70% della produttività
- Punteggio da 71 a 75 punti: erogazione del 75% della produttività
- Punteggio da 76 a 80 punti: erogazione del 80% della produttività
- Punteggio da 81 a 85 punti: erogazione del 85% della produttività
- Punteggio da 86 a 90 punti: erogazione del 90% della produttività
- Punteggio da 91 a 95 punti: erogazione del 95 % della produttività
- Punteggio da 96 a 100 punti: erogazione del 100% della produttività

COMUNE DI TORRAZZA PIEMONTE
SCHEDA VALUTAZIONE PERSONALE
NON APICALE (EX CATEGORIE A-B-C-D)
ANNO 2024

COGNOME: VILLA	**NOME: Paola**
Settore: Amministrativo	**Servizio: Segreteria e Scuola**
Profilo professionale: Istruttore amministrativo	**Differenziale storico e/o ex posizione economica: ex C5**

Elementi di valutazione		**Punti assegnati**	
Performance individuale		**Max 50 punti**	
		Attesi	**Assegnati**
Raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati – Piani di lavoro			
Descrizione obiettivi	**Peso**		
Trasparenza amministrativa: aggiornamento sito istituzionale secondo il D.Lgs, 33 del 14.03.2013 (obiettivo trasversale)	**15**		
Attività di formazione secondo il Piano della formazione contenuto nel Piao (obiettivo trasversale)	**10**		
Supporto al Rup per la gara di affidamento mensa scolastica	**20**		
Mantenimento dello standard qualitativo del Servizio	**5**		
PUNTEGGIO TOTALE OBIETTIVI			
Competenze professionali e comportamenti organizzativi		**Max 40 punti**	
***Grado di partecipazione e contributo al risultato**		***0 a 10***	
***Grado di responsabilità specializzazione e adeguatezza della prestazione**		***0 a 10***	
***Comportamento organizzativo**		***0 a 15***	
Formazione – competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi (da 0 corsi a max 5)		***0 a 5***	
PUNTEGGIO TOTALE			
Performance organizzativa		**Max 10 punti**	
Valutazione della performance organizzativa da parte del responsabile del Servizio di riferimento		***0 a 10***	
TOTALE	**Max 100 punti**		

Il Dirigente e/o Responsabile E.Q.	**Per presa visione - Il dipendente**

Il sottoscritto autorizza l'accesso ai dati della presente scheda ai rappresentanti della r.s.u. e delle organizzazioni e confederazioni sindacali.

Il dipendente x autorizzazione

Performance individuale	**Max 50 punti**
Competenze professionali, manageriali comportamenti organizzativi	**Max 40 punti**
Performance organizzativa	**Max 10 punti**
Totale	**Max 100 punti**

***1. grado di partecipazione e contributo al risultato,** con un punteggio da 0 a 10, secondo i seguenti criteri:

a. Il dipendente non ha assicurato una partecipazione costante rilevabile ai fini della valutazione. Punti 0	
b. Il dipendente ha contribuito occasionalmente al conseguimento degli obiettivi: punti 2	
c. Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi in modo saltuario e non continuativo: punti 4	
d. Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi nel rispetto delle indicazioni fornite: punti 6	
e. Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi in modo particolarmente apprezzabile: punti 8	
f. Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi in modo eccellente: punti 10	

***2. grado di responsabilità, specializzazione e adeguatezza della prestazione**, con punteggio da 0 a 10, secondo i seguenti criteri:

g. Il dipendente non ha esercitato con costante diligenza le attività richieste: punti 0	
h. Il dipendente ha esercitato le attività richieste corrispondendo, in parte, alle indicazioni fornite: punti 2	
i. Il dipendente ha esercitato le attività richieste nel rispetto delle indicazioni fornite: punti 4	
j. Il dipendente, nell'esercizio delle attività richieste, ha manifestato disponibilità all'assunzione di decisioni o responsabilità: punti 6	
k. Il dipendente, nell'esercizio delle attività richieste, ha manifestato particolare disponibilità nell'assunzione di decisioni o responsabilità: punti 8	
l. Il dipendente ha esercitato in modo costante e funzionale ruoli di responsabilità e coordinamento: punti 10	

***3. comportamento organizzativo,** con un punteggio da 0 a 10, secondo i seguenti criteri:

m. Nel corso dell'anno il dipendente ha manifestato indisponibilità alla esecuzione delle mansioni attribuite o è stato destinatario di gravi misure sanzionatorie: punti 0	
n. Il dipendente si è dimostrato non sempre disponibile a instaurare un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 2	
o. Il dipendente pur se disponibile, ha dimostrato inadeguatezza nelle prestazioni o nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 4	
p. Il dipendente ha dimostrato adeguatezza nelle prestazioni e nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 6	
q. Il dipendente ha dimostrato costanza e adeguatezza nelle prestazioni e nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 8	
r. Il dipendente ha dimostrato eccellente adeguatezza nelle prestazioni o nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 10	

EROGAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'
PERSONALE NON APICALE
(EX CATEGORIE A-B-C-D)

- Punteggio fino a 50 punti: nessun compenso
- Punteggio da 51 a 55 punti: erogazione del 55% della produttività
- Punteggio da 56 a 60 punti: erogazione del 60% della produttività
- Punteggio da 61 a 65 punti: erogazione del 65% della produttività
- Punteggio da 66 a 70 punti: erogazione del 70% della produttività
- Punteggio da 71 a 75 punti: erogazione del 75% della produttività
- Punteggio da 76 a 80 punti: erogazione del 80% della produttività
- Punteggio da 81 a 85 punti: erogazione del 85% della produttività
- Punteggio da 86 a 90 punti: erogazione del 90% della produttività
- Punteggio da 91 a 95 punti: erogazione del 95 % della produttività
- Punteggio da 96 a 100 punti: erogazione del 100% della produttività