

Il giorno 15 luglio 2025 si è riunito il Nucleo di Valutazione nella persona del dott. Guglielmo Mattei.

Il nucleo si riunisce per iniziare l'iter valutativo per l'anno 2024 dei responsabili di settore; l'attività inizia con l'analisi della documentazione ricevuta nei giorni precedenti alla seduta.

Nella mail era presente la seguente documentazione:

Nella mail era presente la seguente documentazione:

- Relazione sugli obiettivi da parte dei responsabili;
- Relazione performance organizzativa;
- Schede di valutazione dei dipendenti;
- Bozza della Relazione sulla Performance di Ente per il 2024

UNIONE COMUNI
TERRE DELL'OLIO
E DEL SAGRANTINO
Protocollo n. 0001488
del 15-07-2025

Cat. 1 CL. 10 Fasc. 3



Il nucleo procede alla predisposizione delle schede di valutazione così come previsto dall'attuale metodologia approvato con deliberazione di giunta dell'Unione 28 del 28/04/2023.

Il nucleo procede all'analisi della documentazione ricevuta e sulla base anche delle informazioni in suo possesso, assegna i punteggi ai diversi fattori; di seguito si riportano i punteggi come meglio rinvenibili nelle schede, allegate al presente verbale.

Responsabile	Punteggio
Roberto Raio	97/100
Giuliano Perleonardi	97/100
Silvia Borasso	96/100
Mariarita Forti	96/100
Marco Tori	96/100
Roberto Raio (interim finanziario)	97/100

Il presente verbale, con tutte le schede allegate, viene inviato al Segretario Comunale affinché possa trasmettere le schede agli interessati per quanto previsto dal sistema di valutazione.

Il nucleo ricorda, in fase di quantificazione dell'indennità di risultato, di far certificare, al Revisore, i tempi di pagamento relativamente al 2024 (come previsto dall'articolo 4-bis, comma 2, del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito nella legge 21 aprile 2023, n. 41) e di tenerne conto in caso di superamento del limite dei 30 giorni.

Ai fini della validazione della Relazione sulla Performance, il nucleo esprime parere POSITIVO alla bozza ricevuta in data 07.07.2025.

Dott. Guglielmo Mattei

Firmato digitalmente

Unione dei Comuni Terre dell'Olio e del Sagraentino

Scheda per la valutazione dei titolari di Elevata Qualificazione – Anno 2024

Giuliano Perleonardi

1) Performance organizzativa (fino a 10 punti)

Indicatori per la misurazione della condizione dell'ente

Indicatori
Rispetto del tetto di spesa del personale
Capacità di riscossione aumentata rispetto all'anno precedente
Miglioramento della percentuale di raccolta differenziata
Riduzione dei tempi medi di pagamento
Attuazione del programma delle opere di cui all'articolo 31 del D.Lgs. n. 50/2016
Attivazione sistemi di Misurazione Qualità Servizi
Attivazione servizi on-line
Assolvimento obblighi di Trasparenza

Punteggio complessivo **10**

2) Performance individuale (fino a 60 punti)

Descrizione dell'obiettivo	Peso	Giudizio	Punteggio
MONITORAGGIO P.C.C.	100	100	10
			100

PUNTEGGIO COMPLESSIVO (media dei punteggi) (max 70 punti) **70¹**

3) Competenze professionali e manageriali (fino a 20 punti)

N	Fattori di valutazione	Punti
1	Qualità Con riferimento ai contenuti qualificanti del prodotto finale, attiene alla qualità sostanziale del servizio/prodotto finale (assenza di errori, imperfezioni, ecc. che ne richiedano la correzione) Griglia di graduazione del risultato: [0 punti] inadeguato - sempre al di sotto del minimo atteso [1 punto] sufficiente - occasionalmente al di sotto del minimo atteso [2 punti] discreto - pari al minimo atteso [3 punti] buono - pari al minimo atteso e occasionalmente anche al di sopra del minimo atteso [4 punti] ottimo - abitualmente al di sopra del minimo atteso [5 punti] eccellente - prevalentemente molto al di sopra del minimo atteso	4
2	Innovazione e propositività E' la capacità di individuare gli aspetti da perfezionare nelle attività gestite, adottando le azioni adeguate a concretizzare il perfezionamento, anche attraverso l'innovazione delle tecniche, delle procedure e degli strumenti, che accrescono la qualità sostanziale della produzione nel rispetto dei concetti di efficienza ed efficacia della gestione. Griglia di graduazione del risultato: [0 punti] inadeguato - non si attiva [1 punto] sufficiente - raramente propositivo e solo su alcune attività [2 punti] discreto - occasionalmente propositivo sulla maggior parte delle attività [3 punti] buono - abitualmente propositivo su tutte le attività [4 punti] ottimo - sempre propositivo su tutte le attività e occasionalmente oltre il richiesto [5 punti] eccellente - sempre propositivo su tutte le attività e prevalentemente oltre il richiesto	4
3	Autonomia	4

¹ Ai 60 punti originali, sono stati aggiunti 10 punti in virtù di quanto previsto al quarto fattore

	È la capacità di saper svolgere le attività sulla base delle istruzioni e degli indirizzi di massima forniti nell'ambito del ruolo professionale ricoperto e delle situazioni organizzative eccezionali, straordinarie e/o inconsuete che dovessero manifestarsi Griglia di graduazione del risultato: [0 punti] inadeguato - non appropriata al ruolo [1 punto] sufficiente - occasionalmente appropriata per alcune attività richieste dal ruolo [2 punti] discreto - occasionalmente appropriata per tutte le attività richieste dal ruolo [3 punti] buono - abitualmente appropriata per tutte le attività richieste dal ruolo [4 punti] ottimo - abitualmente appropriata per tutte le attività richieste dal ruolo e occasionalmente è anche superiore rispetto al ruolo ricoperto [5 punti] eccellente - abitualmente appropriata per tutte le attività richieste dal ruolo e sovente è anche superiore rispetto al ruolo ricoperto	
4	Flessibilità È la capacità di adattarsi alle necessità delle situazioni organizzative quando necessario, recependo i cambiamenti organizzativi occasionali o perduranti nel tempo e superando i formalismi Griglia di graduazione del risultato: [0 punti] inadeguato - indifferente alle esigenze [1 punto] sufficiente - raramente disponibile e per limitate situazioni [2 punti] discreto - occasionalmente disponibile nella maggior parte delle situazioni [3 punti] buono - abitualmente disponibile in tutte le situazioni [4 punti] ottimo - sempre disponibile in tutte le situazioni e occasionalmente anche oltre il necessario [5 punti] eccellente - sempre disponibile anche oltre il necessario	5
PUNTEGGIO COMPLESSIVO (max 20 punti)		17

4) Valutazione dei collaboratori, con riferimento in particolare al grado di differenziazione dei giudizi, fino a 10 punti

La valutazione della capacità di valutazione dei collaboratori è effettuata dal Nucleo di valutazione.

- Nel caso di mancata differenziazione il punteggio finale sarà pari a 0 punti.
- Nel caso di insufficiente il punteggio finale sarà fino a 5 punti.
- La valutazione in modo adeguatamente differenziato – cioè coerente con i punti a. e b. sopra indicati, verrà valutato con un punteggio fino a 10 punti.

PUNTEGGIO (max 10 punti) n.v. avendo meno di 4 dipendenti

* questo fattore è utilizzato soltanto in caso di oltre 4 dipendenti da valutare. Qualora tale fattore non si possa utilizzare, i 10 punti verranno "dirottati" sui risultati individuali che così varranno 70 punti

Tabella riassuntiva	PUNTI
Performance organizzativa (max 10 punti)	10
Performance individuale (max 60 punti)	70
Competenze professionali e manageriali (max 20 punti)	17
Valutazione dei collaboratori (max 10 punti)	-
Totale	97

Scheda allegata al verbale del 15.07.2025

Unione dei Comuni Terre dell'Olio e del Sagrantino
Scheda per la valutazione dei titolari di Elevata Qualificazione – Anno 2024

Marco Tori

1) Performance organizzativa (fino a 10 punti)

Indicatori per la misurazione della condizione dell'ente

Indicatori
Rispetto del tetto di spesa del personale
Capacità di riscossione aumentata rispetto all'anno precedente
Miglioramento della percentuale di raccolta differenziata
Riduzione dei tempi medi di pagamento
Attuazione del programma delle opere di cui all'articolo 31 del D.Lgs. n. 50/2016
Attivazione sistemi di Misurazione Qualità Servizi
Attivazione servizi on-line
Assolvimento obblighi di Trasparenza

Punteggio complessivo	10
------------------------------	-----------

2) Performance individuale (fino a 60 punti)

Descrizione dell'obiettivo	Peso	Giudizio	Punteggio
Digitalizzazione Amministrativa	100	100	100
			100

PUNTEGGIO COMPLESSIVO (media dei punteggi) (max 70 punti)	70¹
--	-----------------------

3) Competenze professionali e manageriali (fino a 20 punti)

N	Fattori di valutazione	Punti
1	Qualità Con riferimento ai contenuti qualificanti del prodotto finale, attiene alla qualità sostanziale del servizio/prodotto finale (assenza di errori, imperfezioni, ecc. che ne richiedano la correzione) Griglia di graduazione del risultato: [0 punti] inadeguato - sempre al di sotto del minimo atteso [1 punto] sufficiente - occasionalmente al di sotto del minimo atteso [2 punti] discreto - pari al minimo atteso [3 punti] buono - pari al minimo atteso e occasionalmente anche al di sopra del minimo atteso [4 punti] ottimo - abitualmente al di sopra del minimo atteso [5 punti] eccellente - prevalentemente molto al di sopra del minimo atteso	4
2	Innovazione e propositività E' la capacità di individuare gli aspetti da perfezionare nelle attività gestite, adottando le azioni adeguate a concretizzare il perfezionamento, anche attraverso l'innovazione delle tecniche, delle procedure e degli strumenti, che accrescono la qualità sostanziale della produzione nel rispetto dei concetti di efficienza ed efficacia della gestione. Griglia di graduazione del risultato: [0 punti] inadeguato - non si attiva [1 punto] sufficiente - raramente propositivo e solo su alcune attività [2 punti] discreto - occasionalmente propositivo sulla maggior parte delle attività [3 punti] buono - abitualmente propositivo su tutte le attività [4 punti] ottimo - sempre propositivo su tutte le attività e occasionalmente oltre il richiesto [5 punti] eccellente - sempre propositivo su tutte le attività e prevalentemente oltre il richiesto	4
3	Autonomia	4

¹ Ai 60 punti originali, sono stati aggiunti 10 punti in virtù di quanto previsto al quarto fattore

	È la capacità di saper svolgere le attività sulla base delle istruzioni e degli indirizzi di massima forniti nell'ambito del ruolo professionale ricoperto e delle situazioni organizzative eccezionali, straordinarie e/o inconsuete che dovessero manifestarsi Griglia di graduazione del risultato: [0 punti] inadeguato - non appropriata al ruolo [1 punto] sufficiente - occasionalmente appropriata per alcune attività richieste dal ruolo [2 punti] discreto - occasionalmente appropriata per tutte le attività richieste dal ruolo [3 punti] buono - abitualmente appropriata per tutte le attività richieste dal ruolo [4 punti] ottimo - abitualmente appropriata per tutte le attività richieste dal ruolo e occasionalmente è anche superiore rispetto al ruolo ricoperto [5 punti] eccellente - abitualmente appropriata per tutte le attività richieste dal ruolo e sovente è anche superiore rispetto al ruolo ricoperto	
4	Flessibilità E' la capacità di adattarsi alle necessità delle situazioni organizzative quando necessario, recependo i cambiamenti organizzativi occasionali o perduranti nel tempo e superando i formalismi Griglia di graduazione del risultato: [0 punti] inadeguato - indifferente alle esigenze [1 punto] sufficiente - raramente disponibile e per limitate situazioni [2 punti] discreto - occasionalmente disponibile nella maggior parte delle situazioni [3 punti] buono - abitualmente disponibile in tutte le situazioni [4 punti] ottimo - sempre disponibile in tutte le situazioni e occasionalmente anche oltre il necessario [5 punti] eccellente - sempre disponibile anche oltre il necessario	4
PUNTEGGIO COMPLESSIVO (max 20 punti)		16

4) Valutazione dei collaboratori, con riferimento in particolare al grado di differenziazione dei giudizi, fino a 10 punti

La valutazione della capacità di valutazione dei collaboratori è effettuata dal Nucleo di valutazione.

- Nel caso di mancata differenziazione il punteggio finale sarà pari a 0 punti.
- Nel caso di insufficiente il punteggio finale sarà fino a 5 punti.
- La valutazione in modo adeguatamente differenziato – cioè coerente con i punti a. e b. sopra indicati, verrà valutato con un punteggio fino a 10 punti.

PUNTEGGIO (max 10 punti) n.v. avendo meno di 4 dipendenti

* questo fattore è utilizzato soltanto in caso di oltre 4 dipendenti da valutare. Qualora tale fattore non si possa utilizzare, i 10 punti verranno "dirottati" sui risultati individuali che così varranno 70 punti

Tabella riassuntiva	PUNTI
Performance organizzativa (max 10 punti)	10
Performance individuale (max 60 punti)	70
Competenze professionali e manageriali (max 20 punti)	16
Valutazione dei collaboratori (max 10 punti)	-
Totale	96

Scheda allegata al verbale del 15.07.2025

Unione dei Comuni Terre dell'Olio e del Sagrantino

Scheda per la valutazione dei titolari di Elevata Qualificazione – Anno 2023

Mariarita Forti

1) Performance organizzativa (fino a 10 punti)

Indicatori per la misurazione della condizione dell'ente

Indicatori
Rispetto del tetto di spesa del personale
Capacità di riscossione aumentata rispetto all'anno precedente
Miglioramento della percentuale di raccolta differenziata
Riduzione dei tempi medi di pagamento
Attuazione del programma delle opere di cui all'articolo 31 del D.Lgs. n. 50/2016
Attivazione sistemi di Misurazione Qualità Servizi
Attivazione servizi on-line
Assolvimento obblighi di Trasparenza

Punteggio complessivo 10

2) Performance individuale (fino a 60 punti)

Descrizione dell'obiettivo	Peso	Giudizio	Punteggio
MARKETING TERRITORIALE E TURISTICO UNIONE DEI COMUNI TERRE DELL'OLIO E DEL SAGRANTINO	60	100	60
GESTIONE ASSOCIATA BIBLIOTECHE UNIONE DEI COMUNI TOS	40	100	40
			100

PUNTEGGIO COMPLESSIVO (media dei punteggi) (max 70 punti) 70¹

3) Competenze professionali e manageriali (fino a 20 punti)

N	Fattori di valutazione	Punti
1	Qualità Con riferimento ai contenuti qualificanti del prodotto finale, attiene alla qualità sostanziale del servizio/prodotto finale (assenza di errori, imperfezioni, ecc. che ne richiedano la correzione) Griglia di graduazione del risultato: [0 punti] inadeguato - sempre al di sotto del minimo atteso [1 punto] sufficiente - occasionalmente al di sotto del minimo atteso [2 punti] discreto - pari al minimo atteso [3 punti] buono - pari al minimo atteso e occasionalmente anche al di sopra del minimo atteso [4 punti] ottimo - abitualmente al di sopra del minimo atteso [5 punti] eccellente - prevalentemente molto al di sopra del minimo atteso	4
2	Innovazione e propositività E' la capacità di individuare gli aspetti da perfezionare nelle attività gestite, adottando le azioni adeguate a concretizzare il perfezionamento, anche attraverso l'innovazione delle tecniche, delle procedure e degli strumenti, che accrescono la qualità sostanziale della produzione nel rispetto dei concetti di efficienza ed efficacia della gestione. Griglia di graduazione del risultato: [0 punti] inadeguato - non si attiva [1 punto] sufficiente - raramente propositivo e solo su alcune attività [2 punti] discreto - occasionalmente propositivo sulla maggior parte delle attività [3 punti] buono - abitualmente propositivo su tutte le attività [4 punti] ottimo - sempre propositivo su tutte le attività e occasionalmente oltre il richiesto [5 punti] eccellente - sempre propositivo su tutte le attività e prevalentemente oltre il richiesto	4

¹ Ai 60 punti originali, sono stati aggiunti 10 punti in virtù di quanto previsto al quarto fattore

3	Autonomia È la capacità di saper svolgere le attività sulla base delle istruzioni e degli indirizzi di massima forniti nell'ambito del ruolo professionale ricoperto e delle situazioni organizzative eccezionali, straordinarie e/o inconsuete che dovessero manifestarsi Griglia di graduazione del risultato: [0 punti] inadeguato - non appropriata al ruolo [1 punto] sufficiente - occasionalmente appropriata per alcune attività richieste dal ruolo [2 punti] discreto - occasionalmente appropriata per tutte le attività richieste dal ruolo [3 punti] buono - abitualmente appropriata per tutte le attività richieste dal ruolo [4 punti] ottimo - abitualmente appropriata per tutte le attività richieste dal ruolo e occasionalmente è anche superiore rispetto al ruolo ricoperto [5 punti] eccellente - abitualmente appropriata per tutte le attività richieste dal ruolo e sovente è anche superiore rispetto al ruolo ricoperto	4
4	Flessibilità E' la capacità di adattarsi alle necessità delle situazioni organizzative quando necessario, recependo i cambiamenti organizzativi occasionali o perduranti nel tempo e superando i formalismi Griglia di graduazione del risultato: [0 punti] inadeguato - indifferente alle esigenze [1 punto] sufficiente - raramente disponibile e per limitate situazioni [2 punti] discreto - occasionalmente disponibile nella maggior parte delle situazioni [3 punti] buono - abitualmente disponibile in tutte le situazioni [4 punti] ottimo - sempre disponibile in tutte le situazioni e occasionalmente anche oltre il necessario [5 punti] eccellente - sempre disponibile anche oltre il necessario	4
PUNTEGGIO COMPLESSIVO (max 20 punti)		16

4) Valutazione dei collaboratori, con riferimento in particolare al grado di differenziazione dei giudizi, fino a 10 punti

La valutazione della capacità di valutazione dei collaboratori è effettuata dal Nucleo di valutazione.

- Nel caso di mancata differenziazione il punteggio finale sarà pari a 0 punti.

- Nel caso di insufficiente il punteggio finale sarà fino a 5 punti.

- La valutazione in modo adeguatamente differenziato – cioè coerente con i punti a. e b. sopra indicati, verrà valutato con un punteggio fino a 10 punti.

PUNTEGGIO (max 10 punti) n.v. avendo meno di 4 dipendenti

** questo fattore è utilizzato soltanto in caso di oltre 4 dipendenti da valutare. Qualora tale fattore non si possa utilizzare, i 10 punti verranno "dirottati" sui risultati individuali che così varranno 70 punti*

Tabella riassuntiva	PUNTI
Performance organizzativa (max 10 punti)	10
Performance individuale (max 60 punti)	70
Competenze professionali e manageriali (max 20 punti)	16
Valutazione dei collaboratori (max 10 punti)	-
Totale	96

Scheda allegata al verbale del 15.07.2025

Unione dei Comuni Terre dell'Olio e del Sagrantino
Scheda per la valutazione dei titolari di Elevata Qualificazione – Anno 2024

Roberto Raio (Settore Finanziario)

1) Performance organizzativa (fino a 10 punti)

Indicatori per la misurazione della condizione dell'ente

Indicatori
Rispetto del tetto di spesa del personale
Capacità di riscossione aumentata rispetto all'anno precedente
Miglioramento della percentuale di raccolta differenziata
Riduzione dei tempi medi di pagamento
Attuazione del programma delle opere di cui all'articolo 31 del D.Lgs. n. 50/2016
Attivazione sistemi di Misurazione Qualità Servizi
Attivazione servizi on-line
Assolvimento obblighi di Trasparenza

Punteggio complessivo	10
------------------------------	-----------

2) Performance individuale (fino a 60 punti)

Descrizione dell'obiettivo	Peso	Giudizio	Punteggio
Benessere digitale, amministrativo ed organizzativo	60	100	60
Transizione Digitale ed Amministrativa	40	100	40
			100

PUNTEGGIO COMPLESSIVO (media dei punteggi) (max 70 punti)	70¹
--	-----------------------

3) Competenze professionali e manageriali (fino a 20 punti)

N	Fattori di valutazione	Punti
1	Qualità Con riferimento ai contenuti qualificanti del prodotto finale, attiene alla qualità sostanziale del servizio/prodotto finale (assenza di errori, imperfezioni, ecc. che ne richiedano la correzione) Griglia di graduazione del risultato: [0 punti] inadeguato - sempre al di sotto del minimo atteso [1 punto] sufficiente - occasionalmente al di sotto del minimo atteso [2 punti] discreto - pari al minimo atteso [3 punti] buono - pari al minimo atteso e occasionalmente anche al di sopra del minimo atteso [4 punti] ottimo - abitualmente al di sopra del minimo atteso [5 punti] eccellente - prevalentemente molto al di sopra del minimo atteso	4
2	Innovazione e propositività E' la capacità di individuare gli aspetti da perfezionare nelle attività gestite, adottando le azioni adeguate a concretizzare il perfezionamento, anche attraverso l'innovazione delle tecniche, delle procedure e degli strumenti, che accrescono la qualità sostanziale della produzione nel rispetto dei concetti di efficienza ed efficacia della gestione. Griglia di graduazione del risultato: [0 punti] inadeguato - non si attiva [1 punto] sufficiente - raramente propositivo e solo su alcune attività [2 punti] discreto - occasionalmente propositivo sulla maggior parte delle attività [3 punti] buono - abitualmente propositivo su tutte le attività [4 punti] ottimo - sempre propositivo su tutte le attività e occasionalmente oltre il richiesto [5 punti] eccellente - sempre propositivo su tutte le attività e prevalentemente oltre il richiesto	4
3	Autonomia	4

¹ Ai 60 punti originali, sono stati aggiunti 10 punti in virtù di quanto previsto al quarto fattore

	È la capacità di saper svolgere le attività sulla base delle istruzioni e degli indirizzi di massima forniti nell'ambito del ruolo professionale ricoperto e delle situazioni organizzative eccezionali, straordinarie e/o inconsuete che dovessero manifestarsi Griglia di graduazione del risultato: [0 punti] inadeguato - non appropriata al ruolo [1 punto] sufficiente - occasionalmente appropriata per alcune attività richieste dal ruolo [2 punti] discreto - occasionalmente appropriata per tutte le attività richieste dal ruolo [3 punti] buono - abitualmente appropriata per tutte le attività richieste dal ruolo [4 punti] ottimo - abitualmente appropriata per tutte le attività richieste dal ruolo e occasionalmente è anche superiore rispetto al ruolo ricoperto [5 punti] eccellente - abitualmente appropriata per tutte le attività richieste dal ruolo e sovente è anche superiore rispetto al ruolo ricoperto	
4	Flessibilità E' la capacità di adattarsi alle necessità delle situazioni organizzative quando necessario, recependo i cambiamenti organizzativi occasionali o perduranti nel tempo e superando i formalismi Griglia di graduazione del risultato: [0 punti] inadeguato - indifferente alle esigenze [1 punto] sufficiente - raramente disponibile e per limitate situazioni [2 punti] discreto - occasionalmente disponibile nella maggior parte delle situazioni [3 punti] buono - abitualmente disponibile in tutte le situazioni [4 punti] ottimo - sempre disponibile in tutte le situazioni e occasionalmente anche oltre il necessario [5 punti] eccellente - sempre disponibile anche oltre il necessario	5
PUNTEGGIO COMPLESSIVO (max 20 punti)		17

4) Valutazione dei collaboratori, con riferimento in particolare al grado di differenziazione dei giudizi, fino a 10 punti

La valutazione della capacità di valutazione dei collaboratori è effettuata dal Nucleo di valutazione.

- Nel caso di mancata differenziazione il punteggio finale sarà pari a 0 punti.

- Nel caso di insufficiente il punteggio finale sarà fino a 5 punti.

- La valutazione in modo adeguatamente differenziato – cioè coerente con i punti a. e b. sopra indicati, verrà valutato con un punteggio fino a 10 punti.

PUNTEGGIO (max 10 punti) n.v. avendo meno di 4 dipendenti

** questo fattore è utilizzato soltanto in caso di oltre 4 dipendenti da valutare. Qualora tale fattore non si possa utilizzare, i 10 punti verranno "dirottati" sui risultati individuali che così varranno 70 punti*

Tabella riassuntiva	PUNTI
Performance organizzativa (max 10 punti)	10
Performance individuale (max 60 punti)	70
Competenze professionali e manageriali (max 20 punti)	17
Valutazione dei collaboratori (max 10 punti)	-
Totale	97

Scheda allegata al verbale del 15.07.2025

Unione dei Comuni Terre dell'Olio e del Sagrantino

Scheda per la valutazione dei titolari di Elevata Qualificazione – Anno 2024

Roberto Raio (Settore Finanziario)

1) Performance organizzativa (fino a 10 punti)

Indicatori per la misurazione della condizione dell'ente

Indicatori
Rispetto del tetto di spesa del personale
Capacità di riscossione aumentata rispetto all'anno precedente
Miglioramento della percentuale di raccolta differenziata
Riduzione dei tempi medi di pagamento
Attuazione del programma delle opere di cui all'articolo 31 del D.Lgs. n. 50/2016
Attivazione sistemi di Misurazione Qualità Servizi
Attivazione servizi on-line
Assolvimento obblighi di Trasparenza

Punteggio complessivo	10
------------------------------	-----------

2) Performance individuale (fino a 60 punti)

Descrizione dell'obiettivo	Peso	Giudizio	Punteggio
Aggiornamento regolamento di contabilità	100	100	10
			100

PUNTEGGIO COMPLESSIVO (media dei punteggi) (max 70 punti)	70¹
--	-----------------------

3) Competenze professionali e manageriali (fino a 20 punti)

N	Fattori di valutazione	Punti
1	Qualità Con riferimento ai contenuti qualificanti del prodotto finale, attiene alla qualità sostanziale del servizio/prodotto finale (assenza di errori, imperfezioni, ecc. che ne richiedano la correzione) Griglia di graduazione del risultato: [0 punti] inadeguato - sempre al di sotto del minimo atteso [1 punto] sufficiente - occasionalmente al di sotto del minimo atteso [2 punti] discreto - pari al minimo atteso [3 punti] buono - pari al minimo atteso e occasionalmente anche al di sopra del minimo atteso [4 punti] ottimo - abitualmente al di sopra del minimo atteso [5 punti] eccellente - prevalentemente molto al di sopra del minimo atteso	4
2	Innovazione e propositività E' la capacità di individuare gli aspetti da perfezionare nelle attività gestite, adottando le azioni adeguate a concretizzare il perfezionamento, anche attraverso l'innovazione delle tecniche, delle procedure e degli strumenti, che accrescono la qualità sostanziale della produzione nel rispetto dei concetti di efficienza ed efficacia della gestione. Griglia di graduazione del risultato: [0 punti] inadeguato - non si attiva [1 punto] sufficiente - raramente propositivo e solo su alcune attività [2 punti] discreto - occasionalmente propositivo sulla maggior parte delle attività [3 punti] buono - abitualmente propositivo su tutte le attività [4 punti] ottimo - sempre propositivo su tutte le attività e occasionalmente oltre il richiesto [5 punti] eccellente - sempre propositivo su tutte le attività e prevalentemente oltre il richiesto	4
3	Autonomia	4

¹ Ai 60 punti originali, sono stati aggiunti 10 punti in virtù di quanto previsto al quarto fattore

	È la capacità di saper svolgere le attività sulla base delle istruzioni e degli indirizzi di massima forniti nell'ambito del ruolo professionale ricoperto e delle situazioni organizzative eccezionali, straordinarie e/o inconsuete che dovessero manifestarsi Griglia di graduazione del risultato: [0 punti] inadeguato - non appropriata al ruolo [1 punto] sufficiente - occasionalmente appropriata per alcune attività richieste dal ruolo [2 punti] discreto - occasionalmente appropriata per tutte le attività richieste dal ruolo [3 punti] buono - abitualmente appropriata per tutte le attività richieste dal ruolo [4 punti] ottimo - abitualmente appropriata per tutte le attività richieste dal ruolo e occasionalmente è anche superiore rispetto al ruolo ricoperto [5 punti] eccellente - abitualmente appropriata per tutte le attività richieste dal ruolo e sovente è anche superiore rispetto al ruolo ricoperto	
4	Flessibilità E' la capacità di adattarsi alle necessità delle situazioni organizzative quando necessario, recependo i cambiamenti organizzativi occasionali o perduranti nel tempo e superando i formalismi Griglia di graduazione del risultato: [0 punti] inadeguato - indifferente alle esigenze [1 punto] sufficiente - raramente disponibile e per limitate situazioni [2 punti] discreto - occasionalmente disponibile nella maggior parte delle situazioni [3 punti] buono - abitualmente disponibile in tutte le situazioni [4 punti] ottimo - sempre disponibile in tutte le situazioni e occasionalmente anche oltre il necessario [5 punti] eccellente - sempre disponibile anche oltre il necessario	5
	PUNTEGGIO COMPLESSIVO (max 20 punti)	17

4) Valutazione dei collaboratori, con riferimento in particolare al grado di differenziazione dei giudizi, fino a 10 punti

La valutazione della capacità di valutazione dei collaboratori è effettuata dal Nucleo di valutazione.

- Nel caso di mancata differenziazione il punteggio finale sarà pari a 0 punti.

- Nel caso di insufficiente il punteggio finale sarà fino a 5 punti.

- La valutazione in modo adeguatamente differenziato – cioè coerente con i punti a. e b. sopra indicati, verrà valutato con un punteggio fino a 10 punti.

PUNTEGGIO (max 10 punti) n.v. avendo meno di 4 dipendenti

* questo fattore è utilizzato soltanto in caso di oltre 4 dipendenti da valutare. Qualora tale fattore non si possa utilizzare, i 10 punti verranno "dirottati" sui risultati individuali che così varranno 70 punti

Tabella riassuntiva	PUNTI
Performance organizzativa (max 10 punti)	10
Performance individuale (max 60 punti)	70
Competenze professionali e manageriali (max 20 punti)	17
Valutazione dei collaboratori (max 10 punti)	-
Totale	97

Scheda allegata al verbale del 15.07.2024

Unione dei Comuni Terre dell'Olio e del Sagrantino

Scheda per la valutazione dei titolari di Elevata Qualificazione – Anno 2024

Silvia Borasso

1) Performance organizzativa (fino a 10 punti)

Indicatori per la misurazione della condizione dell'ente

Indicatori
Rispetto del tetto di spesa del personale
Capacità di riscossione aumentata rispetto all'anno precedente
Miglioramento della percentuale di raccolta differenziata
Riduzione dei tempi medi di pagamento
Attuazione del programma delle opere di cui all'articolo 31 del D.Lgs. n. 50/2016
Attivazione sistemi di Misurazione Qualità Servizi
Attivazione servizi on-line
Assolvimento obblighi di Trasparenza

Punteggio complessivo	10
------------------------------	-----------

2) Performance individuale (fino a 60 punti)

Descrizione dell'obiettivo	Peso	Giudizio	Punteggio
Avvio servizio appalti	70	100	70
Avvio sportello energia	30	100	30
			100

PUNTEGGIO COMPLESSIVO (media dei punteggi) (max 70 punti)	70¹
--	-----------------------

3) Competenze professionali e manageriali (fino a 20 punti)

N	Fattori di valutazione	Punti
1	Qualità Con riferimento ai contenuti qualificanti del prodotto finale, attiene alla qualità sostanziale del servizio/prodotto finale (assenza di errori, imperfezioni, ecc. che ne richiedano la correzione) Griglia di graduazione del risultato: [0 punti] inadeguato - sempre al di sotto del minimo atteso [1 punto] sufficiente - occasionalmente al di sotto del minimo atteso [2 punti] discreto - pari al minimo atteso [3 punti] buono - pari al minimo atteso e occasionalmente anche al di sopra del minimo atteso [4 punti] ottimo - abitualmente al di sopra del minimo atteso [5 punti] eccellente - prevalentemente molto al di sopra del minimo atteso	4
2	Innovazione e propositività E' la capacità di individuare gli aspetti da perfezionare nelle attività gestite, adottando le azioni adeguate a concretizzare il perfezionamento, anche attraverso l'innovazione delle tecniche, delle procedure e degli strumenti, che accrescono la qualità sostanziale della produzione nel rispetto dei concetti di efficienza ed efficacia della gestione. Griglia di graduazione del risultato: [0 punti] inadeguato - non si attiva [1 punto] sufficiente - raramente propositivo e solo su alcune attività [2 punti] discreto - occasionalmente propositivo sulla maggior parte delle attività [3 punti] buono - abitualmente propositivo su tutte le attività [4 punti] ottimo - sempre propositivo su tutte le attività e occasionalmente oltre il richiesto [5 punti] eccellente - sempre propositivo su tutte le attività e prevalentemente oltre il richiesto	4
3	Autonomia	4

¹ Ai 60 punti originali, sono stati aggiunti 10 punti in virtù di quanto previsto al quarto fattore

	È la capacità di saper svolgere le attività sulla base delle istruzioni e degli indirizzi di massima forniti nell'ambito del ruolo professionale ricoperto e delle situazioni organizzative eccezionali, straordinarie e/o inconsuete che dovessero manifestarsi Griglia di graduazione del risultato: [0 punti] inadeguato - non appropriata al ruolo [1 punto] sufficiente - occasionalmente appropriata per alcune attività richieste dal ruolo [2 punti] discreto - occasionalmente appropriata per tutte le attività richieste dal ruolo [3 punti] buono - abitualmente appropriata per tutte le attività richieste dal ruolo [4 punti] ottimo - abitualmente appropriata per tutte le attività richieste dal ruolo e occasionalmente è anche superiore rispetto al ruolo ricoperto [5 punti] eccellente - abitualmente appropriata per tutte le attività richieste dal ruolo e sovente è anche superiore rispetto al ruolo ricoperto	
4	Flessibilità E' la capacità di adattarsi alle necessità delle situazioni organizzative quando necessario, recependo i cambiamenti organizzativi occasionali o perduranti nel tempo e superando i formalismi Griglia di graduazione del risultato: [0 punti] inadeguato - indifferente alle esigenze [1 punto] sufficiente - raramente disponibile e per limitate situazioni [2 punti] discreto - occasionalmente disponibile nella maggior parte delle situazioni [3 punti] buono - abitualmente disponibile in tutte le situazioni [4 punti] ottimo - sempre disponibile in tutte le situazioni e occasionalmente anche oltre il necessario [5 punti] eccellente - sempre disponibile anche oltre il necessario	4
	PUNTEGGIO COMPLESSIVO (max 20 punti)	16

4) Valutazione dei collaboratori, con riferimento in particolare al grado di differenziazione dei giudizi, fino a 10 punti

La valutazione della capacità di valutazione dei collaboratori è effettuata dal Nucleo di valutazione.

- Nel caso di mancata differenziazione il punteggio finale sarà pari a 0 punti.
- Nel caso di insufficiente il punteggio finale sarà fino a 5 punti.
- La valutazione in modo adeguatamente differenziato – cioè coerente con i punti a. e b. sopra indicati, verrà valutato con un punteggio fino a 10 punti.

PUNTEGGIO (max 10 punti) n.v. avendo meno di 4 dipendenti

* questo fattore è utilizzato soltanto in caso di oltre 4 dipendenti da valutare. Qualora tale fattore non si possa utilizzare, i 10 punti verranno "dirottati" sui risultati individuali che così varranno 70 punti

Tabella riassuntiva	PUNTI
Performance organizzativa (max 10 punti)	10
Performance individuale (max 60 punti)	70
Competenze professionali e manageriali (max 20 punti)	16
Valutazione dei collaboratori (max 10 punti)	-
Totale	96

Scheda allegata al verbale del 15.07.2025