

ALLEGATO 1

SCHEDA N.1

COMUNE DI CARINARO
SCHEDA VALUTAZIONE PERSONALE
RESPONSABILE P.O. ANNO 2024

| | |
|-----------------------------------|---------------------------|
| COGNOME: PICONE | NOME: VINCENZO |
| Area/Settore: AREA AMMINISTRATIVA | Servizio: AFFARI GENERALI |
| Categoria: Funzionario | Posizione economica: |
| | |

| Profilo professionale: Funzionario Elementi di valutazione | | | Punti assegnati | |
|---|----------|--------------|--------------------------------|---|
| Performance individuale | | | Max 60 punti | |
| | | | Grado raggiungimento obiettivo | Assegnati in base al grado di raggiungimento dell'obiettivo |
| Raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati COME DA PEG/PDO | | | | |
| Migliorare e velocizzare l'attività di accertamento e impegno delle risorse assegnate dal PEG | PESO 15% | PUNTI 15 MAX | 80% | 12 |
| Rispetto tempestività dei pagamenti | PESO 10% | PUNTI 10 MAX | 90% | 9 |
| Interventi per la disabilità | PESO 10% | PUNTI 10 MAX | 90% | 9 |
| Realizzazione centri estivi e contrasto alla povertà educativa | PESO 10% | PUNTI 10 MAX | 90% | 9 |
| Riallineamento dati liste elettorali con ANPR | PESO 10% | PUNTI 10 MAX | 70% | 7 |
| Proposta Progettuale iniziative culturale | PESO 5% | PUNTI 5 MAX | 80% | 4 |
| PUNTEGGIO MEDIO TOTALE OBIETTIVI | | | 50 | |
| Competenze professionali, manageriali, comportamenti organizzativi | | | Max 30 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 | 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 5 | 5 |
| 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 3 | 3 |
| Orientamento all'innovazione - Capacità propositiva e di orientamento all'innovazione finalizzata alle politiche dell'Amministrazione | | | 0 a 5 | 5 |
| Autonomia e flessibilità - Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le | | | | |

COMUNE DI CARINARO
Protocollo Arrivo N. 1196/2025 del 07/10/2025
Allegato 3 - Copia del Documento Firmato Digitalmente

| | | |
|---|-----------|---|
| soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli | 0 a 5 | 5 |
| <i>Collaborazione</i> - Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con gli organi di governo, con i dirigenti, con i colleghi e con il personale | 0 a 5 | 5 |
| <i>Differenziazione</i> - Capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori tenuto conto delle diverse performance degli stessi. - | 0 a 2 | 2 |
| PUNTEGGIO TOTALE | 30 | |

TABELLA RIASSUNTIVA

| | |
|--|-----------|
| PERFORMANCE INDIVIDUALE | 50 |
| COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI | 30 |
| TOTALE | 80 |

APPLICAZIONE FATTORI DI INCREMENTO E DI RIDUZIONE

| FATTORI DI INCREMENTO | Range di punteggi o 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 | 2 |
| b. Effettuazione di attività complesse per effetto di imprevisti o per nuovi adempimenti | Da 0 a 3 punti | 3 |
| c. Attività svolta in sostituzione di altri colleghi temporaneamente impossibilitati | Da 0 a 5 punti | 5 |
| TOTALE | | 10 |

| FATTORI DI RIDUZIONE | Ricorrenza (sì/no) | Riduzione da applicare |
|---|--------------------|------------------------|
| Mancato rispetto dei tempi procedurali 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) | no | |
| 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. | | |
| Rilievi significativi verificati in occasione dell'attività di controllo sulla regolarità degli atti | | |
| 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 | | |

VALUTAZIONE COMPLESSIVA

| | |
|--|-----------|
| Punteggio risultante dall'applicazione dei fattori di valutazione | 80 |
| Fattori di incremento | 10 |
| Fattori di riduzione | 0 |
| Punteggio finale conseguito | 90 |

| IL NUCLEO DI VALUTAZIONE | P.P.V. IL DIPENDENTE |
|--------------------------|----------------------|
|--------------------------|----------------------|

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

EROGAZIONE DELLA INDENNITA' DI RISULTATO PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

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