

| | | | |
|-------------------------------|-----------------------------------|--|--|
| Ente | COMUNE DI SANTA MARIA DELLA VERSA | | |
| Responsabile | [REDACTED] | | |
| Valutazione relativa all'anno | 2025 | | |
| Valutatori | ANDREA ANELMI - SABRINA SILIBERTO | | |

| | fattore di valutazione | componenti | min/max (criteri in calce) | punteggio ottenuto |
|-------|---|---|-------------------------------|--------------------|
| a | SAPERE APPLICATO | Capacità di superare gli schemi consolidati ("Abbiamo sempre fatto così!"): propositività, idealità, pensiero prospettico, capacità di proporre, progettare e attuare percorsi formativi e altre azioni utili allo sviluppo delle competenze proprie, di colleghi e collaboratori. | 0-10 | 8 |
| | | Responsabilità, autonomia, consapevolezza del ruolo, capacità di essere da esempio per i propri colleghi e collaboratori. | 0-10 | 8 |
| | | Iniziativa, orientamento al risultato, determinazione ("Far accadere le cose"). | 0-10 | 7 |
| | | Decisionalità, tempestività, capacità di prevenire e fronteggiare gli accadimenti imprevisti. | 0-10 | 8 |
| b | COMPETENZE RELAZIONALI | Capacità di ascolto e disponibilità alla condivisione delle conoscenze e delle esperienze con colleghi e collaboratori, capacità di cogliere e impiegare al meglio le loro potenzialità, capacità di incoraggiare e motivare le persone. | 0-10 | 9 |
| | | Disponibilità alla cooperazione, capacità di promuovere il lavoro di gruppo e propensione a parteciparvi, anche promuovendo relazioni proficue tra le diverse strutture. | 0-10 | 8 |
| | | Propositività nella relazione con gli amministratori, capacità di fornire contributi utili e concreti per l'elaborazione, l'attuazione e lo sviluppo dei servizi in favore dei cittadini. | 0-10 | 9 |
| | | Attenzione ai fruitori dei servizi gestiti, ascolto, cortesia, disponibilità al confronto anche personale, capacità di governare efficacemente le dinamiche anche conflittuali, chiarezza e prontezza nelle risposte. | 0-10 | 9 |
| c | MOTIVAZIONE E VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI | Attitudine a valorizzare le competenze individuali, anche attraverso un processo valutativo focalizzato sulle aree di miglioramento e, laddove le dimensioni lo consentano, a promuovere il coinvolgimento del gruppo di lavoro nel processo che conduce alla valutazione individuale. La differenziazione delle valutazioni non costituisce un valore in sé, ma rileva la capacità del responsabile di evitare appiattimenti nel giudizio in presenza di capacità, competenze e apporti tra di loro diversi. Disponibilità a partecipare proficuamente agli eventuali momenti di confronto collegiale tra Responsabili per ridurre il rischio di asimmetrie nell'utilizzo delle scale di valutazione (<i>calibration</i>). | 0-20 | 19 |
| a+b+c | somma (max 100)/100 | | | 0,85 |

| | fattore di valutazione | obiettivo (tante righe quanti sono gli obiettivi) | % realizzata | peso obiettivo | % per peso | max teorico |
|----|------------------------|--|-----------------|-------------------|---------------|----------------|
| d | CAPACITA' REALIZZATIVA | trasparenza e anticorruzione | 100 | 3 | 300 | 300 |
| | | rispetto tempi di pagamento | 100 | 5 | 500 | 500 |
| | | formazione | 100 | 4 | 400 | 400 |
| | | ricognizione entrate * | 90 | 4 | 360 | 400 |
| | | inclusione sociale** | 95 | 3 | 285 | 300 |
| | | ccdi 2025 | 100 | 4 | 400 | 400 |
| | | misure alternative rotazione ordinaria | 100 | 5 | 500 | 500 |
| | | nuovo regolamento di contabilità | 100 | 4 | 400 | 400 |
| | | digitalizzazione pubblicazione atti *** | 80 | 5 | 400 | 500 |
| dM | media ponderata | | | | 3545 | 3700 |
| | | | | | 95,81081081 | |

| | | | |
|---|---|--|---|
| e | RISPETTO DEI TEMPI DI CONCLUSIONE DEI PROCEDIMENTI AMMINISTRATIVI * | Criteri di valutazione: Rispetto = 1 fino a 2 ritardi = 0,80 più di 2 ritardi = 0,60 inerzia = 0 | 1 |
|---|---|--|---|

| | |
|--|--------------------|
| PUNTEGGIO FINALE - dato dal prodotto della somma dei primi tre fattori (a+b+c)/100 per la media ponderata della % di realizzazione degli obiettivi di performance (dM) per il valore assegnato al rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti (e). | 81,43918919 |
|--|--------------------|

| | | |
|--|-----------------------------------|----|
| OBIETTIVO DI RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO Il mancato rispetto determina una riduzione del 30% dell'ammontare della retribuzione di risultato massima teorica attribuibile al Responsabile | Criterio di valutazione: SI/NO | SI |
|--|-----------------------------------|----|

data

[REDACTED] dei valutatori

firma del valutato

(è comunque fatto salvo quanto previsto dal punto 7 della metodologia)

| Criteri di valutazione per Sapere applicato e Competenze relazionali | Criteri di valutazione per Motivazione e valutazione dei collaboratori: |
|--|---|
| da 0 a 3: forte necessità di sviluppo | da 0 a 7: forte necessità di sviluppo |
| da 4 a 5: necessità di sviluppo | da 8 a 11: necessità di sviluppo |
| da 6 a 7: sufficiente, ma con necessità di miglioramento | da 12 a 15: sufficiente, ma con necessità di miglioramento |
| da 8 a 9: adeguato | da 16 a 18: adeguato |
| 10: ottimale | da 19 a 20: ottimale |

* rilievi da parte della Corte dei Conti - sez. Lombardia - (nota istruttoria del 07/10/205 - delibera n. 33/2026/PRSE)

** obiettivo raggiunto in parte (rilievi da parte della Corte dei Conti - sez. Lombardia - (nota istruttoria del 07/10/205 - delibera n. 33/2026/PRSE)

*** obiettivo attuato a fine anno 2025, sebbene il ritardo sia dovuto, solo in parte, alla ritardata attuazione da parte della software house.