

ORGANISMO DI VALUTAZIONE DEL COMUNE DI INGRIA

L'ORGANISMO DI VALUTAZIONE

Vista la richiesta pervenuta dall' Ente con la quale si richiede il verbale di validazione sul punto 2.2.1 - Piano delle performance della sottosezione 2.2 - Performance della proposta di Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO) 2026/2028, ai sensi dal D.L. n. 80/2021, dal D.P.R. n. 81/22, dal Decreto del Presidente della Repubblica n. 81/2022 e dal Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 emanato d'intesa con il Ministro dell'Economia e delle Finanze pubblicato sul sito internet del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 30.06.2022;

Esaminato il piano delle performance riferito all' anno 2026 ed i contenuti in essa descritti;

Ritenuto l'atto predisposto esaustivo e conforme;

Per quanto sopra:

VALIDA

Il piano delle performance anno 2026.

Susa, li 20 marzo 2026

L'Organismo di Valutazione

Dott.ssa Valeria Alasonatti

<i>Obiettivi di risultato</i>	<i>Modalità di rilevazione dati</i>	Peso attribuito al compito/obiettivo	Verifica intermedia	Verifica finale
Collaborazione ed assistenza giuridico amministrativa - art. 97 comma 2 del T.U.EE.LL. partecipazione attiva nella veste consultiva e propositiva, nelle materie proprie del segretario	Consigli, Giunte, Commissioni, Assemblee, predisposizione atti e appalti, aggiornamento giuridico a favore del personale dell'Ente	10		
Partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni di Giunta e di Consiglio art. 97 comma 4 Lettera a) del T.U.EE.LL.	Consigli, Giunte, Commissioni, Assemblee: partecipazione con interpretazione statuto, regolamenti, norme con relativa predisposizione atti e verbalizzazione sedute	10		
Funzione di coordinamento e sovrintendenza dei responsabili di P.O.	Competenza a coordinare, aiutare e supportare i responsabili per omogenizzare l'efficacia degli Uffici dei Servizi assegnando obiettivi e verificando risultati	30		
Attuazione nuovo C.C.N.L. Personale Funzioni locali	Coordinamento uffici per gli adempimenti conseguenti e predisposizione schema del contratto decentrato normativo ed economico	20		
Programmazione fabbisogni del personale	Proposta all'amministrazione di modalità ed eventuale espletamento delle procedure per rafforzare la struttura tecnica dell'ente	10		
Adempimenti in merito alle disposizioni circa la prevenzione e repressione dell' illegalità nella Pubblica Amministrazione	Approvazione del Piano Anticorruzione 2026 - 2028. Formazione del personale chiamato ad operare nei settori particolarmente esposti alla corruzione. Verificare l' attuazione del Piano	20		
<i>Totale obiettivi di risultato</i>		<i>100</i>		
<i>Totale</i>		<i>100</i>		

Il Nucleo di Valutazione ha valutato in data odierna il raggiungimento degli obiettivi assegnati al S.C. per l' anno 2026 attribuendo un punteggio pari a /100

	Capacità di adattamento e contributo ai processi di riorganizzazione	1 2 3 4 5	5		
			30		
Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione	Peso sub - obiettivi	Autovalutazione	Valutazione finale
Iniziativa personale 20	Capacità di rilevare attivamente i problemi	1 2 3 4 5	5		
	Capacità di attivarsi per la soluzione dei problemi e delle emergenze	1 2 3 4 5	5		
	Proposte e contributi alla realizzazione di iniziative per il miglioramento e l'innovazione del Servizio	1 2 3 4 5	5		
	Capacità organizzativa e livello di autonomia nella gestione	1 2 3 4 5	5		
			20		
Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione	Peso sub - obiettivi	Autovalutazione	Valutazione finale
Professionalità	Formazione e arricchimento della professionalità attraverso la formazione interna/esterna ed autoformazione.	1 2 3 4 5	5		

legata alla formazione 10	Capacità di relazionare ai propri colleghi sulle materie oggetto di formazione interna/esterna alla quale si è partecipato.	1	2	3	4	5	5		
							10		
Totale comportamenti organizzativi							/100		

Sistema di decurtazione automatico del punteggio collegato allo scostamento tra valore atteso e valore raggiunto.

Descrizione Indicatore	Valore atteso	Valore raggiunto	Sistema di decurtazione	Decurtazione attuata
Attuazione della sezione Trasparenza e Integrità e Anticorruzione approvato con il PIAO 2026 - 2028	Scad. 31.12.2026		Decurtazione totale del punteggio nel caso del non raggiungimento del valore atteso	
Manutenzione e pulizia strade, aree e spazi verdi e cimitero comunale. Manutenzione centraline elettriche	Scad. 31.12.2026		Decurtazione totale del punteggio nel caso del non raggiungimento del valore atteso	

Data:

Firma del Responsabile del servizio :

Firma per accettazione:

GRINDATTO

GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

<i>Ambito della valutazione e peso generale</i>	<i>Indicatori</i>	<i>Scala di gradazione</i>	<i>Peso sub - obiettivi</i>	<i>Autovalutazione</i>	<i>Valutazione finale</i>
<i>Impegno e Professionalità</i>	Costanza e assiduità nell' impegno nell' esecuzione del proprio lavoro	1 2 3 4 5	10		
	Flessibilità nell' esecuzione delle proprie mansioni	1 2 3 4 5	5		
	Capacità e cortesia nell' ascolto e nella risposta telefonica e front-office all' utenza esterna e interna.	1 2 3 4 5	15		
	Rispetto e corretto utilizzo dei beni materiali/strumentali assegnati	1 2 3 4 5	5		
	Capacità di apporto concreto nel lavoro di gruppo, di equipe, ecc.	1 2 3 4 5	5		
			40		
<i>Ambito della valutazione e peso generale</i>	<i>Indicatori</i>	<i>Scala di gradazione</i>	<i>Peso sub - obiettivi</i>	<i>Autovalutazione</i>	<i>Valutazione finale</i>
	Capacità di collaborare e integrarsi con i colleghi del proprio servizio e degli altri servizi	1 2 3 4 5	5		

<i>Iniziativa personale-flessibilità lavorativa e formazione</i>	Atteggiamento propositivo e costruttivo verso il proprio lavoro	1	2	3	4	5	15		
	Capacità di adattamento e contributo ai processi di riorganizzazione	1	2	3	4	5	5		
	Capacità di rilevare attivamente i problemi	1	2	3	4	5	15		
	Capacità organizzativa e livello di autonomia nella gestione	1	2	3	4	5	15		
	Formazione e arricchimento della professionalità attraverso la formazione interna/esterna ed autoformazione.	1	2	3	4	5	5		
							60		
Totale comportamenti organizzativi							/100		