| Cognome e nome: **RITA CHERUBINI** | | Area: | | Anno 2019 |
|---|---|---|---|---|
| **OBIETTIVI DI PdO**<br>**-Obiettivi strategici prioritari**<br>**-Obiettivi di miglioramento** | | **PESO** | **% RAGGIUNGIMENTO/ GIUDIZIO DATO SU LIVELLO DI RAGGIUNGIMENTO DI RISULTATO** | **PUNTEGGIO PESATO** |
| 1 | Tempestivo aggiornamento del portale amministrazione trasparente con i dati di competenza della propria Area | 12,5 % | 100 | 7,5 |
| 2 | Prenotazione appuntamenti per rilascio certificati carte d'identità ed altre prestazioni | 17,5 % | 100 | 10,5 |
| 3 | Nuova veste grafica del sito internet comunale e attivazione dei canali social comunali | 22,5 % | 100 | 13,5 |
| 4 | Avvio procedura per recuperare la disponibilità delle "Casette" (in collaborazione con Area Vigilanza e Area Servizi Sociali) | 5% | 100 | 3 |
| 5 | predisposizione procedure attuative Piano triennale dei Fabbisogni del personale | 12,5 % | 100 | 7,5 |
| 6 | Razionalizzazione dei servizi di posta elettronica | 5% | 100 | 3 |
| 7 | Controllo residenze e ospitalità in Via Po' 45 | 12,5 | 100 | 7,5 |
| 8 | Controlli TARI-IMU | 12,5 | 100 | 7,5 |
| | **Totale percentuale** | **100%** | **Punteggio massimo 60** | **Punti 60** |

| | **FATTORI DI VALUTAZIONE** | **PUNTEGGIO** | **Da 1 a 20** |
|---|---|---|---|
| **Qualità del contributo individuale alla performance organizzativa dell'ente** | Rilevanza degli obiettivi rispetto al contesto di attuazione e capacità di proporre obiettivi impegnativi e sfidanti<br>Punti 12 | | |
| | Qualità del contributo anche in rapporto alle innovazioni proposte ed alla percezione dell' utenza (vedi anche customer satisfaction)<br>Punti 16 | | |
| | Sentito il Sindaco sulla 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<br>Punti 12 | | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | **Media** | | |
| | **Punteggio massimo 20** | | **Punti 13.3** |

| | | | |
|---|---|---|---|
| **Capacità di valutare i collaboratori e attuare lo SMIVAP** | **FATTORI DI VALUTAZIONE** | **PUNTEGGIO** | **Da 1 a 10** |
| | Indice di varianza delle valutazioni<br>Punti 8 | | |
| | Rispetto delle scadenze SMIVAP e dei documenti di programmazione e controllo<br>Punti 8 | | |
| | Benessere organizzativo del servizio o unità (eventuale) | | |
| | **Media** | | 8 |
| | **Punteggio massimo 10** | | **Punti 8** |

| | | | |
|---|---|---|---|
| **Competenze manageriali e professionali** | **FATTORI DI VALUTAZIONE** | **PUNTEGGIO** | **Da 1 a 10 *** |
| | Tempestività nella consegna dei dati richiesti e relativa affidabilità e completezza<br>Punti 9 | | |
| | Conoscenza, sul piano teorico e dei concreti profili applicativi, delle materie trattate e studio ed applicazione possibili soluzioni innovative<br>Punti 8 | | |
| | Rispetto ed ottimizzazione dei tempi e fasi dei procedimenti interni ed esterni<br>Punti 7 | | |
| | Capacità organizzative della propria Area nonchè di coordinamento e di collaborazione con gli altri servizi e unità dell'ente (es. riunioni, formazione, orientamento all'utente ecc.)<br>Punti 8 | | |
| | **Media** | | 8 |
| | **Punteggio massimo 10** | | **Punti 8** |
| | **TOTALE PUNTEGGIO SCHEDA** | | **PUNTI 89,3** |

Il Nucleo di Valutazione

Rag. Stefano Re (Presidente)

Dott. Rinaldo Travaglini (Componente)

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI

| | |
|---|---|
| **Cognome e nome: MESTICHELLI ANTONIO** | **Servizio: SERVIZI DEMOGRAFICI** |
| **Unità di appartenenza: AREA AMMINISTRATIVA** | **Anno: 2019** |

| **OBIETTIVI INDIVIDUALI O DI GRUPPO (obiettivi / indicatori di attività/comportamenti attesi )** | | **% RAGGIUNGIMENTO** | **PUNTEGGIO** |
|---|---|---|---|
| 1 | Tempestivo aggiornamento portale amministrazione trasparente | | 35 |
| 2 | Prenotazione appuntamenti per rilascio certificati CIE ed altre prestazioni | | 38 |
| 3 | Avvio procedura per recuperare la disponibilità delle "casette" | | 40 |
| 4 | controllo residenze e ospitalità via Po 45 | | 40 |
| 5 | controlli TARI IMU | | 38 |
| | | **MEDIA** | 38,20 |
| | | **Punteggio massimo 40** | |

**QUALITA' DEL CONTRIBUTO INDIVIDUALE ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

| **AMBITO** | **FATTORI DI VALUTAZIONE** | PUNTEGGIO |
|---|---|---|
| **Ambito Gestionale** | Impegno ed affidabilità | 4,5 |
| | Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali | 4,5 |
| | Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie | 5 |
| **Ambito Innovativo** | Adattamento ai cambiamenti organizzativi | 5 |
| | Capacità di utilizzare efficacemente gli strumenti informatici | 5 |
| | Capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative | 4,5 |
| | **MEDIA** | 4,75 |
| | **Punteggio massimo 30** | 28,5 |

PER RICEVUTA
13/07/2021

| COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE DIMOSTRATE | | PUNTEGGIO |
|---|---|---|
| **Ambito Relazionale** | Capacità di coinvolgimento attivo nelle esigenze della struttura | 4,5 |
| | Capacità di operare in gruppo e di stabilire un clima di collaborazione attivo | 5 |
| | Capacità di rispondere alle esigenze degli organi politici e di altri enti | 4,5 |
| **Orientamento Alla Performance** | Attenzione alla qualità per la soddisfazione dell'utente | 5 |
| | Grado di autonomia e capacità di organizzazione del proprio lavoro | 4,5 |
| | Capacità di dare risposta alle specifiche esigenze | 4,5 |
| | **MEDIA** | 4,67 |
| | **Punteggio massimo 30** | 28,02 |
| | **TOTALE PUNTEGGIO SCHEDA** | 94,72 |

**Note: Personale dipendente**

La misurazione e la valutazione del personale dipendente sono affidate alle Posizioni Organizzative.

La valutazione si basa:

1. sul grado di raggiungimento degli obiettivi individuali o di gruppo legati all'unità o al servizio definiti dal piano degli obiettivi ovvero specificare comportamenti attesi diretti a migliorare l'efficacia e l'efficienza del Area. Si calcola la % di raggiungimento e si determina il punteggio finale dalla media dei punteggi riparametrata su 40;
2. qualità del contributo individuale alla performance organizzativa con la quale si intende misurare il contributo del singolo dipendente rispetto ai risultati raggiunti dal gruppo di lavoro nel quale è collocato. Vengono considerati due ambiti:
   - Ambito gestionale inteso come la capacità del dipendente di organizzare e gestire in autonomia il proprio lavoro;
   - Ambito innovativo inteso come la capacità del dipendente di lavorare in modo flessibile proponendo soluzioni migliorative ed innovative.

   Il Punteggio finale della qualità del contributo individuale alla performance organizzativa si ottiene dalla media dei punteggi assegnati ai singoli indicatori riparametrata su 30;
3. Comportamenti organizzativi e competenze dimostrate come modalità attraverso cui il dipendente realizza la propria attività. Vengono considerati due ambiti:
   - Ambito Relazionale inteso come la capacità del dipendente di relazionarsi efficacemente in ogni contesto lavorativo;
   - Orientamento alla Performance inteso come l'attenzione costante del dipendente al raggiungimento degli obiettivi e delle attività assegnategli.

Il Punteggio finale dei comportamenti organizzativi si ottiene dalla media dei punteggi assegnati ai singoli indicatori, riparametrata su 30.

Tutti i fattori di valutazione previsti nella qualità del contributo individuale alla performance organizzativa, ai comportamenti organizzativi e alle competenze dimostrate vengono valutati con una scala da 1 a 5 come di seguito riportata:

| | |
|---|---|
| Inadeguato | 1 |
| Migliorabile | 2 |
| Adeguato | 3 |
| Buono | 4 |
| Eccellente | 5 |

La valutazione di ogni singolo fattore di valutazione viene successivamente rapportato al punteggio assegnato in termini percentuali in base alle seguente tabella

| | |
|---|---|
| Obiettivi individuali o di gruppo | Max 40 |
| Qualità del contributo individuale alla performance organizzativa | Max 30 |
| Comportamenti organizzativi | Max 30 |

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI

| | |
|---|---|
| Cognome e nome: GIACOBETTE MAURO | Servizio: SERVIZI DEMOGRAFICI |
| Unità di appartenenza: AREA AMMINISTRATIVA | Anno: 2019 |

| OBIETTIVI INDIVIDUALI O DI GRUPPO (obiettivi / indicatori di attività/comportamenti attesi ) | | % RAGGIUNGIMENTO | PUNTEGGIO |
|---|---|---|---|
| 1 | Tempestivo aggiornamento portale amministrazione trasparente | | 40 |
| 2 | Prenotazione appuntamenti per rilascio certificati CIE ed altre prestazioni | | 40 |
| 3 | Nuova veste grafica del sito internet comunale e attivazione canali social | | 40 |
| 4 | Avvio procedura per recuperare la disponibilità delle "casette" | | 38 |
| 5 | controllo residenze e ospitalità via Po 45 | | 39 |
| 6 | controlli TARI IMU | | 40 |
| | | MEDIA | 39,5 |
| | | Punteggio massimo 40 | |

QUALITA' DEL CONTRIBUTO INDIVIDUALE ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

| AMBITO | FATTORI DI VALUTAZIONE | PUNTEGGIO |
|---|---|---|
| Ambito Gestionale | Impegno ed affidabilità | 5 |
| | Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali | 5 |
| | Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie | 5 |
| Ambito Innovativo | Adattamento ai cambiamenti organizzativi | 5 |
| | Capacità di utilizzare efficacemente gli strumenti informatici | 5 |
| | Capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative | 4,8 |
| | MEDIA | 4,96 |
| | Punteggio massimo 30 | 29,82 |

PER RICEVUTA 13/07/2021

| COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE DIMOSTRATE | | PUNTEGGIO |
|---|---|---|
| Ambito Relazionale | Capacità di coinvolgimento attivo nelle esigenze della struttura | 5 |
| | Capacità di operare in gruppo e di stabilire un clima di collaborazione attivo | 5 |
| | Capacità di rispondere alle esigenze degli organi politici e di altri enti | 5 |
| Orientamento Alla Performance | Attenzione alla qualità per la soddisfazione dell'utente | 5 |
| | Grado di autonomia e capacità di organizzazione del proprio lavoro | 5 |
| | Capacità di dare risposta alle specifiche esigenze | 4,8 |
| | MEDIA | 4,96 |
| | Punteggio massimo 30 | 29,82 |
| | TOTALE PUNTEGGIO SCHEDA | 99,14 |

**Note: Personale dipendente**

La misurazione e la valutazione del personale dipendente sono affidate alle Posizioni Organizzative.

La valutazione si basa:

1. sul grado di raggiungimento degli obiettivi individuali o di gruppo legati all'unità o al servizio definiti dal piano degli obiettivi ovvero specificare comportamenti attesi diretti a migliorare l'efficacia e l'efficienza del Area. Si calcola la % di raggiungimento e si determina il punteggio finale dalla media dei punteggi riparametrata su 40;
2. qualità del contributo individuale alla performance organizzativa con la quale si intende misurare il contributo del singolo dipendente rispetto ai risultati raggiunti dal gruppo di lavoro nel quale è collocato. Vengono considerati due ambiti:
   - Ambito gestionale inteso come la capacità del dipendente di organizzare e gestire in autonomia il proprio lavoro;
   - Ambito innovativo inteso come la capacità del dipendente di lavorare in modo flessibile proponendo soluzioni migliorative ed innovative.

   Il Punteggio finale della qualità del contributo individuale alla performance organizzativa si ottiene dalla media dei punteggi assegnati ai singoli indicatori riparametrata su 30;
3. Comportamenti organizzativi e competenze dimostrate come modalità attraverso cui il dipendente realizza la propria attività. Vengono considerati due ambiti:
   - Ambito Relazionale inteso come la capacità del dipendente di relazionarsi efficacemente in ogni contesto lavorativo;
   - Orientamento alla Performance inteso come l'attenzione costante del dipendente al raggiungimento degli obiettivi e delle attività assegnategli.

Il Punteggio finale dei comportamenti organizzativi si ottiene dalla media dei punteggi assegnati ai singoli indicatori, riparametrata su 30.

Tutti i fattori di valutazione previsti nella qualità del contributo individuale alla performance organizzativa, ai comportamenti organizzativi e alle competenze dimostrate vengono valutati con una scala da 1 a 5 come di seguito riportata:

| | |
|---|---|
| Inadeguato | 1 |
| Migliorabile | 2 |
| Adeguato | 3 |
| Buono | 4 |
| Eccellente | 5 |

La valutazione di ogni singolo fattore di valutazione viene successivamente rapportato al punteggio assegnato in termini percentuali in base alle seguente tabella

| | |
|---|---|
| Obiettivi individuali o di gruppo | Max 40 |
| Qualità del contributo individuale alla performance organizzativa | Max 30 |
| Comportamenti organizzativi | Max 30 |

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI

| | |
|---|---|
| Cognome e nome: VECCIA GIOVANNA | Servizio: URP |
| Unità di appartenenza: AREA AMMINISTRATIVA | Anno: 2019 |

| OBIETTIVI INDIVIDUALI O DI GRUPPO (obiettivi / indicatori di attività/comportamenti attesi ) | | % RAGGIUNGIMENTO | PUNTEGGIO |
|---|---|---|---|
| 1 | Prenotazione appuntamenti per rilascio certificati CIE ed altre prestazioni) | | 35 |
| 2 | predisposizione procedure attuative PTFP | | 35 |
| 4 | Razionalizzazione dei servizi di posta elettronica | | 40 |
| | | MEDIA | 36,66 |
| | | Punteggio massimo 40 | |

QUALITA' DEL CONTRIBUTO INDIVIDUALE ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

| AMBITO | FATTORI DI VALUTAZIONE | PUNTEGGIO |
|---|---|---|
| Ambito Gestionale | Impegno ed affidabilità | 5 |
| | Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali | 4 |
| | Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie | 4 |
| Ambito Innovativo | Adattamento ai cambiamenti organizzativi | 5 |
| | Capacità di utilizzare efficacemente gli strumenti informatici | 4 |
| | Capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative | 4 |
| | MEDIA | 4,33 |
| | Punteggio massimo 30 | 25,98 |

| COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE DIMOSTRATE | PUNTEGGIO |
|---|---|

X Ricevuta

Vaccia Giovanna

| | | |
|---|---|---|
| Ambito Relazionale | Capacità di coinvolgimento attivo nelle esigenze della struttura | 5 |
| | Capacità di operare in gruppo e di stabilire un clima di collaborazione attivo | 5 |
| | Capacità di rispondere alle esigenze degli organi politici e di altri enti | 5 |
| Orientamento Alla Performance | Attenzione alla qualità per la soddisfazione dell'utente | 5 |
| | Grado di autonomia e capacità di organizzazione del proprio lavoro | 4 |
| | Capacità di dare risposta alle specifiche esigenze | 4 |
| | MEDIA | 4,67 |
| | Punteggio massimo 30 | 28,02 |
| | TOTALE PUNTEGGIO SCHEDA | 90,66 |

**Note: Personale dipendente**

La misurazione e la valutazione del personale dipendente sono affidate alle Posizioni Organizzative.

La valutazione si basa:

1. sul grado di raggiungimento degli obiettivi individuali o di gruppo legati all'unità o al servizio definiti dal piano degli obiettivi ovvero specificare comportamenti attesi diretti a migliorare l'efficacia e l'efficienza del Area. Si calcola la % di raggiungimento e si determina il punteggio finale dalla media dei punteggi riparametrata su 40;
2. qualità del contributo individuale alla performance organizzativa con la quale si intende misurare il contributo del singolo dipendente rispetto ai risultati raggiunti dal gruppo di lavoro nel quale è collocato. Vengono considerati due ambiti:
   - Ambito gestionale inteso come la capacità del dipendente di organizzare e gestire in autonomia il proprio lavoro;
   - Ambito innovativo inteso come la capacità del dipendente di lavorare in modo flessibile proponendo soluzioni migliorative ed innovative.

   Il Punteggio finale della qualità del contributo individuale alla performance organizzativa si ottiene dalla media dei punteggi assegnati ai singoli indicatori riparametrata su 30;
3. Comportamenti organizzativi e competenze dimostrate come modalità attraverso cui il dipendente realizza la propria attività. Vengono considerati due ambiti:
   - Ambito Relazionale inteso come la capacità del dipendente di relazionarsi efficacemente in ogni contesto lavorativo;
   - Orientamento alla Performance inteso come l'attenzione costante del dipendente al raggiungimento degli obiettivi e delle attività assegnategli.

Il Punteggio finale dei comportamenti organizzativi si ottiene dalla media dei punteggi assegnati ai singoli indicatori, riparametrata su 30.

Tutti i fattori di valutazione previsti nella qualità del contributo individuale alla performance organizzativa, ai comportamenti organizzativi e alle competenze dimostrate vengono valutati con una scala da 1 a 5 come di seguito riportata:

| | |
|---|---|
| Inadeguato | 1 |
| Migliorabile | 2 |
| Adeguato | 3 |
| Buono | 4 |
| Eccellente | 5 |

La valutazione di ogni singolo fattore di valutazione viene successivamente rapportato al punteggio assegnato in termini percentuali in base alle seguente tabella

| | |
|---|---|
| Obiettivi individuali o di gruppo | Max 40 |
| Qualità del contributo individuale alla performance organizzativa | Max 30 |

| | |
|---|---|
| Comportamenti organizzativi | Max 30 |