Cognome e nome: **Vagnoni Giovanni**	Area:	Anno 2019

	OBIETTIVI DI PdO -Obiettivi strategici prioritari -Obiettivi di miglioramento	PESO	% RAGGIUNGIMENTO/ GIUDIZIO DATO SU LIVELLO DI RAGGIUNGIMENTO DI RISULTATO	PUNTEGGIO PESATO
1	Avvio controlli in materia di abbandono rifiuti	15%	100	9
2	Avvio procedura per recuperare la disponibilità delle "Casette" (in collaborazione con Area Vigilanza e Area Amministrativa)	5%	100	3
3	Campagna controlli CAS 2019 (in collaborazione con Area Servizi sociali)	15%	100	9
4	Avvio controlli in materia di sicurezza urbana (vandalismo)	7,5%	100	4,5
5	Controllo residenze e ospitalità in Via Po'	7,5	100	4,5
6	Intensificazione dei controlli per violazioni del Codice della Strada	15	100	9
7	Predisposizione nuovo Piano di segnaletica stradale verticale ed orizzontale	10	0	0
8	Punti raccolta utenti scuolabus	5	100	3
9	Tempestivo aggiornamento del portale amministrazione trasparente con i dati di competenza della propria Area	20	100	12
	Totale percentuale	**100%**	**Punteggio massimo 60**	**Punti 54**

	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 Punti 14		
	Qualità del contributo anche in rapporto alle innovazioni proposte ed alla percezione dell' utenza (vedi anche customer satisfaction) Punti 12		

	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 Punti 14	
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 Punti 7		
	Rispetto delle scadenze SMIVAP e dei documenti di programmazione e controllo Punti 7		
	Benessere organizzativo del servizio o unità (eventuale)		
Media			
Punteggio massimo 10			**Punti 7**

Competenze manageriali e professionali	**FATTORI DI VALUTAZIONE**	**PUNTEGGIO**	**Da 1 a 10 ***
	Tempestività nella consegna dei dati richiesti e relativa affidabilità e completezza Punti 7		
	Conoscenza, sul piano teorico e dei concreti profili applicativi, delle materie trattate e studio ed applicazione possibili soluzioni innovative Punti 7		
	Rispetto ed ottimizzazione dei tempi e fasi dei procedimenti interni ed esterni 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.) Punti 7		
Media			
Punteggio massimo 10			**Punti 7**
TOTALE PUNTEGGIO SCHEDA			**PUNTI 81,3**

Il Nucleo di Valutazione
Rag. Stefano Re (Presidente)

Dott. Rinaldo Travaglini (Componente)

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI

Cognome e nome: AMELI FRANCESCA	**Servizio: VIGILANZA**
Unità di appartenenza: AREA VIGILANZA	**Anno: 2019**

OBIETTIVI INDIVIDUALI O DI GRUPPO (obiettivi/indicatori di attività/comportamenti attesi)		**% RAGGIUNGIMENTO**	**PUNTEGGIO**
1	Avvio controlli in materia di abbandono rifiuti.		37
2	Avvio della procedura per recuperare la disponibilità delle Casette		37
3	Campagna controlli CAS 2019		40
4	Avvio Controlli in materia di sicurezza urbana (vandalismo).		39
5	Controllo residenze e ospitalità in via Po		40
6	Intensificazione dei controlli per violazioni del Codice della strada		40
7	Predisposizione nuovo Piano di segnaletica stradale verticale ed orizzontale		38
8	Individuazione Punti raccolta utenti scuolabus		40
9	Tempestivo aggiornamento del portale amministrazione trasparente con i dati di competenza della propria Area.		40
		MEDIA	39,00
		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 ssionali	5
	Capacità di applicare correttamente le conoscenze che necessarie	5
Ambito Innovativo	Adattamento ai cambiamenti organizzativi	5
	Capacità di utilizzare efficacemente gli strumenti matici	5
	Capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative	4
	MEDIA	4,83
	Punteggio massimo 30	28,98

PER RICEVUTA 08.07.2021

COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE DIMOSTRATE		PUNTEGGIO
Ambito Relazionale	Capacità di coinvolgimento attivo nelle esigenze della ura	5
	Capacità di operare in gruppo e di stabilire un clima di orazione attivo	5
	Capacità di rispondere alle esigenze degli organi politici e ri enti	5
Orientamento Alla Performance	Attenzione alla qualità per la soddisfazione dell'utente	5
	Grado di autonomia e capacità di organizzazione del io lavoro	5
	Capacità di dare risposta alle specifiche esigenze	4
	MEDIA	4,83
	Punteggio massimo 30	28,98
	TOTALE PUNTEGGIO SCHEDA	96,96

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: LEODORI VALERIO	**Servizio: VIGILANZA**
Unità di appartenenza: AREA VIGILANZA	**Anno: 2019**

OBIETTIVI INDIVIDUALI O DI GRUPPO (obiettivi/indicatori di attività/comportamenti attesi)		**% RAGGIUNGIMENTO**	**PUNTEGGIO**
1	Avvio controlli in materia di abbandono rifiuti.		38
2	Avvio della procedura per recuperare la disponibilità delle Casette		37
3	Campagna controlli CAS 2019		40
4	Avvio Controlli in materia di sicurezza urbana (vandalismo).		37
5	Controllo residenze e ospitalità in via Po		39
6	Intensificazione dei controlli per violazioni del Codice della strada		40
7	Predisposizione nuovo Piano di segnaletica stradale verticale ed orizzontale		39
8	Individuazione Punti raccolta utenti scuolabus		37
9	Tempestivo aggiornamento del portale amministrazione trasparente con i dati di competenza della propria Area.		37
		MEDIA	38,22
		Punteggio massimo 40	

QUALITA' DEL CONTRIBUTO INDIVIDUALE ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

AMBITO	**FATTORI DI VALUTAZIONE**	PUNTEGGIO
Ambito Gestionale	Impegno ed affidabilità	4
	Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze ssionali	5
	Capacità di applicare correttamente le conoscenze che necessarie	5
Ambito Innovativo	Adattamento ai cambiamenti organizzativi	4
	Capacità di utilizzare efficacemente gli strumenti informatici	5
	Capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative	4
	MEDIA	4,50
	Punteggio massimo 30	27,00

PER RICEVUTA

COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE DIMOSTRATE		PUNTEGGIO
Ambito Relazionale	Capacità di coinvolgimento attivo nelle esigenze della struttura	4
	Capacità di operare in gruppo e di stabilire un clima di collaborazione attivo	4
	Capacità di rispondere alle esigenze degli organi politici e di altri enti	5
Orientamento Alla Performance	Attenzione alla qualità per la soddisfazione dell'utente	4
	Grado di autonomia e capacità di organizzazione del proprio lavoro	5
	Capacità di dare risposta alle specifiche esigenze	5
	MEDIA	4,5
	Punteggio massimo 30	27,00
	TOTALE PUNTEGGIO SCHEDA	92,22

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