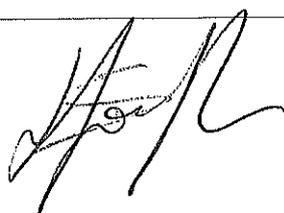
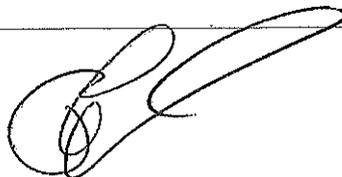


Cognome e nome: <b>RICCARDO CURRELI</b>		Area:		Anno 2019
OBIETTIVI DI PdO -Obiettivi strategici prioritari -Obiettivi di miglioramento		PESO	% RAGGIUNGIMENTO/ GIUDIZIO DATO SU LIVELLO DI RAGGIUNGIMENTO DI RISULTATO	PUNTEGGIO PESATO
1	Avvio servizi doposcuola	10%	100	6
2	Bando servizio Mensa scolastica	15%	0	0
3	Bando servizio Trasporto scolastico	15%	100	9
4	Omologazione Campo di Via G. Bruno (compreso intaso campo erba sintetica)	5%	50	1,5
5	Armonizzazione servizi sociali offerti dall'Unione comuni Vallata del Tronto al fine di renderli compatibili con le risorse di bilancio	10%	100	6
6	Campagna controlli CAS 2019 (in collaborazione con Area Vigilanza)	15	100	9
7	Avvio procedura per recuperare la disponibilità delle "Casette" (in collaborazione con Area Vigilanza e Area Amministrativa)	5	100	3
8	Progetto Pannolini	15	100	9
9	Tempestivo aggiornamento del portale amministrazione trasparente con i dati di competenza della propria Area	10	100	6
<b>Totale percentuale</b>		<b>100%</b>	<b>Punteggio massimo 60</b>	<b>Punti 49,5</b>
Qualità del contributo individuale alla performance organizzativa dell'ente	<b>FATTORI DI VALUTAZIONE</b>		<b>PUNTEGGIO</b>	<b>Da 1 a 20</b>
	Rilevanza degli obiettivi rispetto al contesto di attuazione e capacità di proporre obiettivi impegnativi e sfidanti			Punti 18
	Qualità del contributo anche in rapporto alle innovazioni proposte ed alla percezione dell'utenza (vedi anche customer satisfaction)			Punti 14



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 12

**Media**

**Punteggio massimo 20**

**Punti 14,6**

**FATTORI DI VALUTAZIONE**

**PUNTEGGIO**

**Da 1 a 10**

**Capacità di valutare i collaboratori e attuare lo SMIVAP**

Indice di varianza delle valutazioni

Punti 9

Rispetto delle scadenze SMIVAP e dei documenti di programmazione e controllo

Punti 9

Benessere organizzativo del servizio o unità (eventuale)

**Media**

**Punteggio massimo 10**

**Punti 9**

**FATTORI DI VALUTAZIONE**

**PUNTEGGIO**

**Da 1 a 10 \***

**Competenze manageriali e professionali**

Tempestività nella consegna dei dati richiesti e relativa affidabilità e completezza

Punti 8

Conoscenza, sul piano teorico e dei concreti profili applicativi, delle materie trattate e studio ed applicazione possibili soluzioni innovative

Punti 9

Rispetto ed ottimizzazione dei tempi e fasi dei procedimenti interni ed esterni

Punti 8

Capacità organizzative della propria Area nonché di coordinamento e di collaborazione con gli altri servizi e unità dell'ente (es. riunioni, formazione, orientamento all'utente ecc.)

Punti 8,33

**Media**

**Punteggio massimo 10**

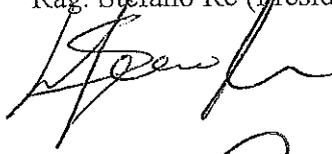
**Punti 8**

**TOTALE PUNTEGGIO SCHEDA**

**PUNTI 81,1**



Il Nucleo di Valutazione  
Rag. Stefano Re (Presidente)

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Stefano Re', written in a cursive style.

Dott. Rinaldo Favaglini (Componente)

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Rinaldo Favaglini', written in a cursive style.



SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI

Cognome e nome: <b>LOREDANA GIROLAMI</b>	Servizio: <b>servizi sociali</b>
Unità di appartenenza: <b>Area socio-assistenziale</b>	Anno: <b>2019</b>

OBIETTIVI INDIVIDUALI O DI GRUPPO (obiettivi / indicatori di attività/comportamenti attesi )		% RAGGIUNGIMENTO	PUNTEGGIO
1	Avvio Servizio doposcuola		20
2	Bando Servizio mensa scolastica		20
3	Bando Servizio trasporto scolastico		10
<b>MEDIA</b>			<b>16,67</b>
<b>Punteggio massimo 40</b>			

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

AMBITO	FATTORI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO
<b>Ambito Gestionale</b>	Impegno ed affidabilità	3
	Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali	4
	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie	3
<b>Ambito Innovativo</b>	Adattamento ai cambiamenti organizzativi	5
	Capacità di utilizzare efficacemente gli strumenti informatici	2
	Capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative	4
<b>MEDIA</b>		<b>3,50</b>
<b>Punteggio massimo 30</b>		<b>21,00</b>



COMPORAMENTI 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	5
	Capacità di rispondere alle esigenze degli organi politici e di altri enti	4
Orientamento Alla Performance	Attenzione alla qualità per la soddisfazione dell'utente	4
	Grado di autonomia e capacità di organizzazione del proprio lavoro	4
	Capacità di dare risposta alle specifiche esigenze	4
<b>MEDIA</b>		<b>4,17</b>
<b>Punteggio massimo 30</b>		<b>25,00</b>
<b>TOTALE PUNTEGGIO SCHEDA</b>		<b>62,67</b>

**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;

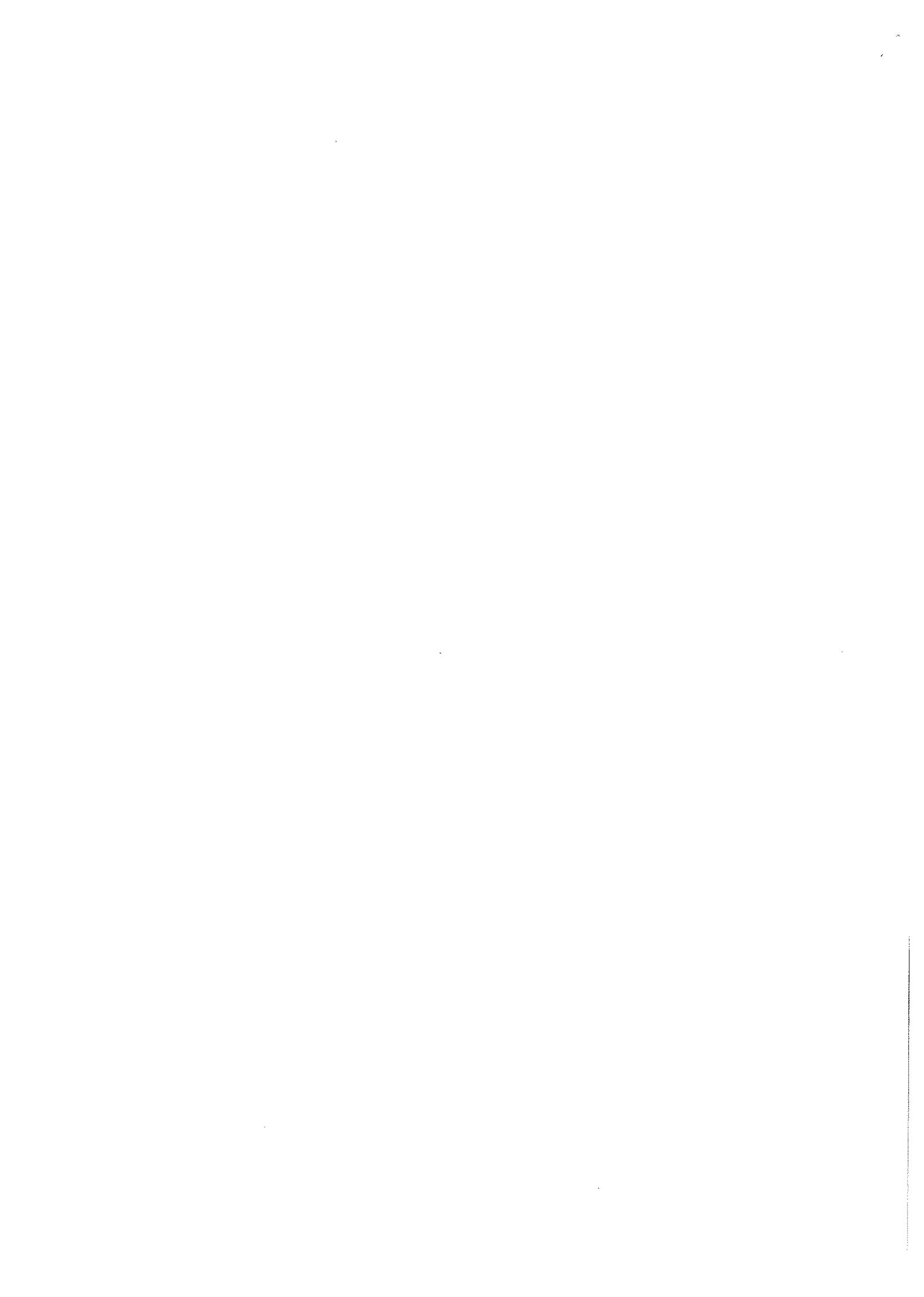
3. Comportamenti organizzativi e competenze dimostrate come modalità attraverso cui il dipendente realizza la propria attività. Vengono considerati due ambiti:
  - Ambito Relazionale inteso come la capacità del dipendente di relazionarsi efficacemente in ogni contesto lavorativo;
  - Orientamento alla 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: <b>FRANCA PERROTTI</b>	Servizio: <b>Cultura –istruzione-sociale</b>
Unità di appartenenza: <b>Area socio-assistenziale</b>	Anno: <b>2019</b>

OBIETTIVI INDIVIDUALI O DI GRUPPO (obiettivi / indicatori di attività/comportamenti attesi )		% RAGGIUNGIMENTO	PUNTEGGIO
1	Avvio Servizio doposcuola		40
2	Bando Servizio mensa scolastica		20
3	Bando servizio trasporto scolastico		30
<b>MEDIA</b>			<b>30</b>
<b>Punteggio massimo 40</b>			

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

AMBITO	FATTORI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO
<b>Ambito Gestionale</b>	Impegno ed affidabilità	5
	Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali	5
	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie	4
<b>Ambito Innovativo</b>	Adattamento ai cambiamenti organizzativi	5
	Capacità di utilizzare efficacemente gli strumenti informatici	4
	Capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative	5
<b>MEDIA</b>		<b>4,67</b>
<b>Punteggio massimo 30</b>		<b>28,00</b>



COMPORAMENTI 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	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
<b>MEDIA</b>		<b>4,50</b>
<b>Punteggio massimo 30</b>		<b>27,00</b>
<b>TOTALE PUNTEGGIO SCHEDA</b>		<b>85,00</b>

**Note: Personale dipendente**

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

La valutazione si basa:

- 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;
- 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;
- 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: <b>LAURA PIGNOTTI</b>	Servizio: <b>Istruzione e servizi connessi</b>
Unità di appartenenza: <b>Area socio-assistenziale</b>	Anno: <b>2019</b>

OBIETTIVI INDIVIDUALI O DI GRUPPO (obiettivi / indicatori di attività/comportamenti attesi )		% RAGGIUNGIMENTO	PUNTEGGIO
1	Avvio servizio doposcuola		40
2	Bando Servizio mensa scolastica		20
3	Bando Servizio trasporto scolastico		20
		<b>MEDIA</b>	<b>26,67</b>
		<b>Punteggio massimo 40</b>	

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

AMBITO	FATTORI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO
<b>Ambito Gestionale</b>	Impegno ed affidabilità	4
	Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali	4
	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie	4
<b>Ambito Innovativo</b>	Adattamento ai cambiamenti organizzativi	3
	Capacità di utilizzare efficacemente gli strumenti informatici	3
	Capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative	4
<b>MEDIA</b>		<b>3,67</b>
<b>Punteggio massimo 30</b>		<b>22,00</b>



COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE DIMOSTRATE		PUNTEGGIO
<b>Ambito Relazionale</b>	Capacità di coinvolgimento attivo nelle esigenze della struttura	4
	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
<b>Orientamento Alla Performance</b>	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	4
<b>MEDIA</b>		<b>4,33</b>
<b>Punteggio massimo 30</b>		<b>26,00</b>
<b>TOTALE PUNTEGGIO SCHEDA</b>		<b>74,67</b>

**Note: Personale dipendente**

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

La valutazione si basa:

- 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;
- 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;
- 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
Adeguate	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

