

Cognome e nome: CACCIAMANI MONICA	Area:	Anno 2019
---	-------	---------------------

OBIETTIVI DI PdO		PESO	% RAGGIUNGIMENTO/ GIUDIZIO DATO SU LIVELLO DI RAGGIUNGIMENTO DI RISULTATO	PUNTEGGIO PESATO
-Obiettivi strategici prioritari				
-Obiettivi di miglioramento				
1	Controlli TARI-IMU	15%	100	9
2	Razionalizzazione delle energetiche	5%	100	3
3	Reportistica contenziosi tributari relativa al quinquennio precedente	15%	100	9
4	Mutuo per lavori Transcollinare	20%	100	12
5	Mutuo per ammodernamento parziale pubblica illuminazione	20%	100	12
6	Relazione in merito all'indebitamento dell'Ente (consistenza Mutui) ed eventuali proposte di rinegoziazione	5%	100	3
7	Implementazione sistema di pagamento mediante terminale POS	10%	100	6
8	Tempestivo aggiornamento del portale amministrazione trasparente con i dati di competenza della propria Area	10%	100	6
Totale percentuale		100%	Punteggio massimo 60	Punti 60

Qualità del contributo individuale alla performance organizzativa dell'ente	FATTORI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO	Da 1 a 20
	Rilevanza degli obiettivi rispetto al contesto di attuazione e capacità di proporre obiettivi impegnativi e sfidanti		
Qualità del contributo anche in rapporto alle innovazioni proposte ed alla percezione dell'utenza (vedi anche customer satisfaction)			Punti 10

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 16

Media

Punteggio massimo 20

Punti 14,6

Capacità di valutare i collaboratori e attuare lo SMIVAP	FATTORI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO	Da 1 a 10
	Indice di varianza delle valutazioni		Punti 8
	Rispetto delle scadenze SMIVAP e dei documenti di programmazione e controllo		Punti 6
	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 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	

Media

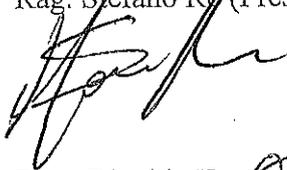
Punteggio massimo 10

Punti 8,33

TOTALE PUNTEGGIO SCHEDA

PUNTI 89,93

Il Nucleo di Valutazione
Rag. Stefano Re (Presidente)



Dott. Rinaldo Traxaglini (Componente)



SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI

Cognome e nome: D'ANGELO BARBARA	Servizio: RAGIONERIA
Unità di appartenenza: AREA ECONOMICO-FINANZIARIA E TRIBUTI – Servizio Ragioneria	Anno: 2019

OBIETTIVI INDIVIDUALI O DI GRUPPO (obiettivi / indicatori di attività/ comportamenti attesi)		% RAGGIUNGIMENTO	PUNTEGGIO
2	Razionalizzazione delle energetiche	100	40
4	Mutuo per lavori Transcollinare	100	40
5	Mutuo per ammodernamento parziale pubblica illuminazione	100	40
6	Relazione in merito all'indebitamento dell'Ente (consistenza mutui) ed eventuali proposte di rinegoziazione	100	40
7	Avvio possibilità di effettuare pagamenti da parte dei cittadini mediante POS - relazione	100	40
8	Tempestivo aggiornamento del portale amministrazione trasparente con i dati di competenza della propria area	100	40
MEDIA			40
Punteggio massimo 40			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	4
	Capacità di utilizzare efficacemente gli strumenti informatici	5

	Capacità di proporre soluzioni innovative o migliorativi	4
MEDIA		4,667
Punteggio massimo 30		28
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	5
	Grado di autonomia e capacità di organizzazione del proprio lavoro	4
	Capacità di dare risposta alle specifiche esigenze	5
MEDIA		4,5
Punteggio massimo 30		27
TOTALE PUNTEGGIO SCHEDA		95

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 alla 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: FIORAVANTI KATUSHA	Servizio: TRIBUTI
Unità di appartenenza: AREA ECONOMICO-FINANZIARIA E TRIBUTI – Servizio Tributi	Anno: 2019

OBIETTIVI INDIVIDUALI O DI GRUPPO (obiettivi / indicatori di attività/comportamenti attesi)		% RAGGIUNGIMENTO	PUNTEGGIO
1	CONTROLLI TARI E IMU	100	40
2	Razionalizzazione delle energetiche	100	40
3	Relazione sul contenzioso tributario	100	40
MEDIA			40
Punteggio massimo 40			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	3
	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie	4
Ambito Innovativo	Adattamento ai cambiamenti organizzativi	4
	Capacità di utilizzare efficacemente gli strumenti informatici	4
	Capacità di proporre soluzioni innovative o migliorativi	4
MEDIA		4
Punteggio massimo 30		24
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	5
	Grado di autonomia e capacità di organizzazione del proprio lavoro	5
	Capacità di dare risposta alle specifiche esigenze	5
MEDIA		4,667
Punteggio massimo 30		28
TOTALE PUNTEGGIO SCHEDA		92

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: PIUNTI ELGA	Servizio: TRIBUTI
Unità di appartenenza: AREA ECONOMICO-FINANZIARIA E TRIBUTI – Servizio Tributi	Anno: 2019

OBIETTIVI INDIVIDUALI O DI GRUPPO (obiettivi / indicatori di attività/comportamenti attesi)		% RAGGIUNGIMENTO	PUNTEGGIO
1	CONTROLLI TARI E IMU	100	40
2	Razionalizzazione delle energetiche	100	40
3	Relazione sul contenzioso tributario	100	40
MEDIA			40
Punteggio massimo 40			40

QUALITA' DEL CONTRIBUTO INDIVIDUALE ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

AMBITO	FATTORI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO
Ambito Gestionale	Impegno ed affidabilità	2
	Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali	3
	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie	2
Ambito Innovativo	Adattamento ai cambiamenti organizzativi	2
	Capacità di utilizzare efficacemente gli strumenti informatici	2
	Capacità di proporre soluzioni innovative o migliorativi	2
MEDIA		2,167
Punteggio massimo 30		13
COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE DIMOSTRATE		PUNTEGGIO

Ambito Relazionale	Capacità di coinvolgimento attivo nelle esigenze della struttura	2
	Capacità di operare in gruppo e di stabilire un clima di collaborazione attivo	2
	Capacità di rispondere alle esigenze degli organi politici e di altri enti	3
Orientamento Alla Performance	Attenzione alla qualità per la soddisfazione dell'utente	3
	Grado di autonomia e capacità di organizzazione del proprio lavoro	2
	Capacità di dare risposta alle specifiche esigenze	2
MEDIA		2,33
Punteggio massimo 30		14
TOTALE PUNTEGGIO SCHEDA		67

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.

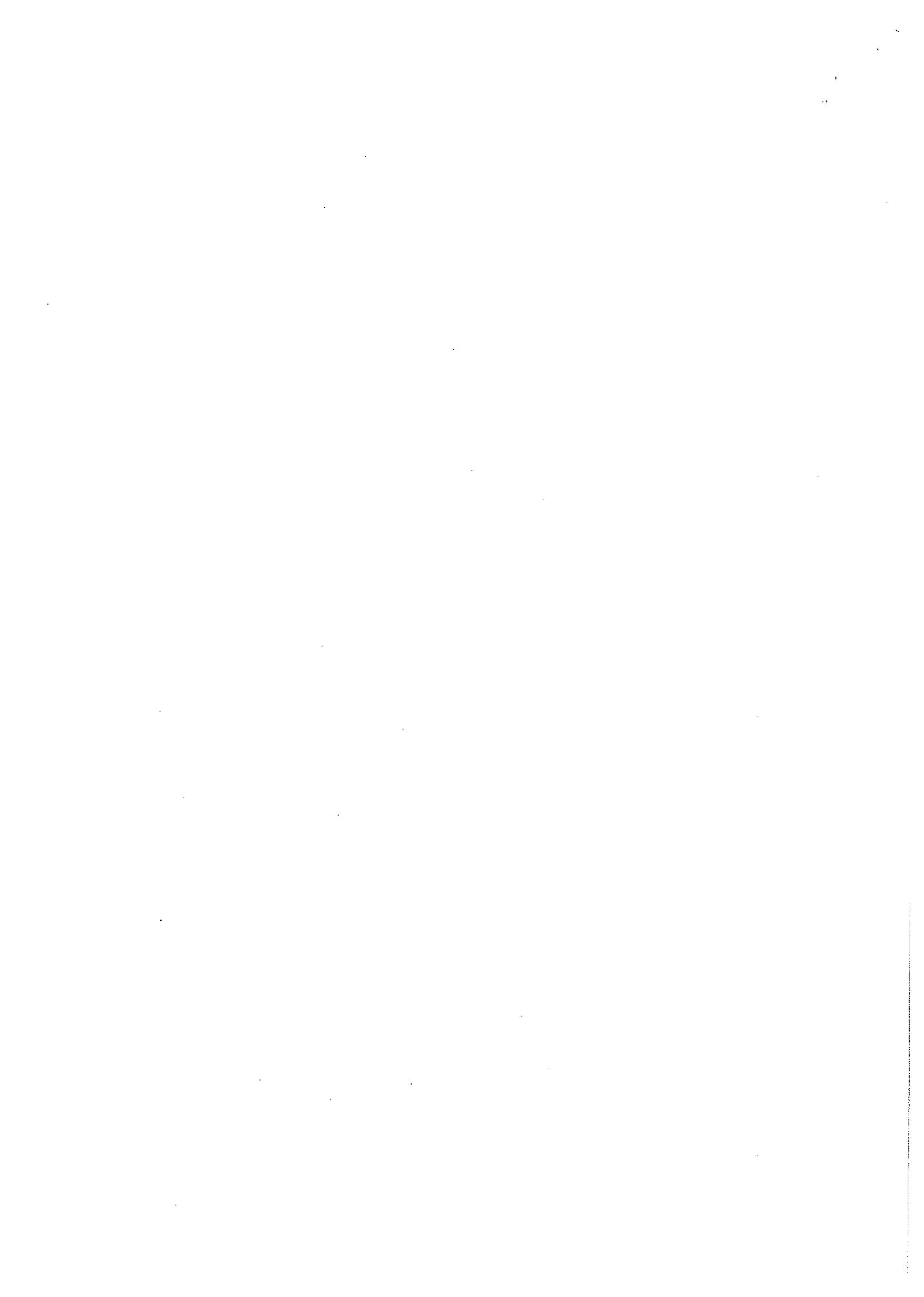
Il Punteggio finale della qualità del contributo individuale alla performance organizzativa si ottiene dalla media dei punteggi assegnati ai singoli indicatori riparametrata su 30;
3. Comportamenti organizzativi e competenze dimostrate come modalità attraverso cui il dipendente realizza la propria attività. 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
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 alla seguente tabella



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

