SCHEDE VALUTAZIONE
AREA AMMINISTRATIVA

Cognome e nome: **RITA CHERUBINI**	Area:	Anno 2018

OBIETTIVI DI PdO -Obiettivi strategici prioritari -Obiettivi di miglioramento		PESO	% RAGGIUNGIMENTO/ GIUDIZIO DATO SU LIVELLO DI RAGGIUNGIMENTO DI RISULTATO	PUNTEGGIO PESATO
1	Revisione e aggiornamento del sito Web istituzionale per l'attuazione degli obblighi in materia di trasparenza in merito agli atti di propria competenza (D.Lgs. 97/2016)	25%	100	15
2	Regolamento delle procedure e criteri per le progressioni orizzontali	25%	100	15
3	Informatizzazione delle schede anagrafiche individuali "eliminate"	25%	100	15
4	Prenotazione appuntamenti per rilascio certificati carte d'identità ed altre prestazioni	25%	100	15
	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 Punti 12		
	Qualità del contributo anche in rapporto alle innovazioni proposte ed alla percezione dell' utenza (vedi anche customer satisfaction) 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 Punti 12		
		Media	
		Punteggio massimo 20	**Punti 13.3**

	FATTORI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO	Da 1 a 10
Capacità di valutare i collaboratori e attuare lo SMIVAP	Indice di varianza delle valutazioni Punti 8		

	Rispetto delle scadenze SMIVAP e dei documenti di programmazione e controllo Punti 8		
	Benessere organizzativo del servizio o unità (eventuale)		
		Media	8
		Punteggio massimo 10	**Punti 8**
	FATTORI DI VALUTAZIONE	**PUNTEGGIO**	**Da 1 a 10 ***
Competenze manageriali e professionali	Tempestività nella consegna dei dati richiesti e relativa affidabilità e completezza Punti 9		
	Conoscenza, sul piano teorico e dei concreti profili applicativi, delle materie trattate e studio ed applicazione possibili soluzioni innovative Punti 8		
	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 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: VECCIA GIOVANNA	**Servizio: URP**
Unità di appartenenza: AREA AMMINISTRATIVA	**Anno: 2018**

OBIETTIVI INDIVIDUALI O DI GRUPPO (obiettivi / indicatori di attività/comportamenti attesi)		**% RAGGIUNGIMENTO**	**PUNTEGGIO**
1	Revisione e aggiornamento del sito web istituzionale per l'attuazione degli obblighi in materia di trasparenza in merito agli atti di propria competenza (D.Lgs. 97/2016)		35
2	Regolamento delle procedure e criteri per le progressioni orizzontali		35
4	Prenotazione appuntamenti per rilascio certificati carte d'identità ed altre prestazioni		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
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

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI

Cognome e nome: GIACOBETTI MAURO	**Servizio: SERVIZI DEMOGRAFICI**
Unità di appartenenza: AREA AMMINISTRATIVA	**Anno: 2018**

	OBIETTIVI INDIVIDUALI O DI GRUPPO (obiettivi / indicatori di attività/comportamenti attesi)	**% RAGGIUNGIMENTO**	**PUNTEGGIO**
1	Revisione e aggiornamento del sito web istituzionale per l'attuazione degli obblighi in materia di trasparenza in merito agli atti di propria competenza (D.Lgs. 97/2016)		40
2	Regolamento delle procedure e criteri per le progressioni orizzontali		35
3	Informatizzazione delle schede anagrafiche individuali "eliminate"		40
4	Prenotazione appuntamenti per rilascio certificati carte d'identità ed altre prestazioni		40
		MEDIA	38,75
		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

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	4,5
	MEDIA	4,92
	Punteggio massimo 30	29,52
	TOTALE PUNTEGGIO SCHEDA	98,09

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: MESTICHELLI ANTONIO	**Servizio: SERVIZI DEMOGRAFICI**
Unità di appartenenza: AREA AMMINISTRATIVA	**Anno:2018**

	OBIETTIVI INDIVIDUALI O DI GRUPPO (obiettivi / indicatori di attività/comportamenti attesi)	**% RAGGIUNGIMENTO**	**PUNTEGGIO**
1	Revisione e aggiornamento del sito web istituzionale per l'attuazione degli obblighi in materia di trasparenza in merito agli atti di propria competenza (D.Lgs. 97/2016)		35
2	Regolamento delle procedure e criteri per le progressioni orizzontali		35
3	Informatizzazione delle schede anagrafiche individuali "eliminate"		40
4	Prenotazione appuntamenti per rilascio certificati carte d'identità ed altre prestazioni		40
		MEDIA	37,50
		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

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	94,02

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