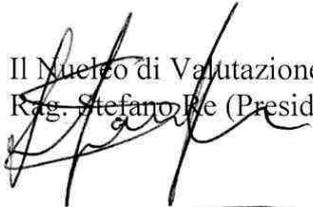
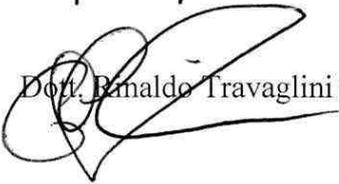


SCHEDE VALUTAZIONE
AREA SERVIZI ALLA PERSONA

Cognome e nome: RICCARDO CURRELI		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	Approvazione regolamento Servizio trasporto scolastico	25%	100	15
2	Implementazione sistema di riscossione digitale delle tariffe di trasporto scolastico, inserimento database utenti e gestione di controllo	25%	100	15
3	Partecipazione a bandi regionali per progetti di educazione alimentare	25%	100	15
4	Gestione rapporti con LPU in attuazione dell'accordo con il Tribunale di Ascoli Piceno, monitoraggio e rendicontazione all'Ufficio Esecuzioni Penali di Macerata ed Ascoli	25%	100	15
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			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 8
	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 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
TOTALE PUNTEGGIO SCHEDA			PUNTI 88,3

Il Nucleo di Valutazione

 Rag. Stefano Re (Presidente)


 Dott. Donato Travaglini (Componente)

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI

Cognome e nome: FRANCA PERROTTI	Servizio: Cultura –istruzione-sociale
Unità di appartenenza: Area socio-assistenziale	Anno: 2018

OBIETTIVI INDIVIDUALI O DI GRUPPO (obiettivi / indicatori di attività/comportamenti attesi)		% RAGGIUNGIMENTO	PUNTEGGIO
1	Approvazione regolamento trasporto scolastico		40
2	Implementazione sistema di riscossione digitale delle tariffe trasporto scolastico, inserimento database utenti e gestione di controllo		40
MEDIA			40

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 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	4
	Capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative	5
MEDIA		4,67
Punteggio massimo 30		28,02

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	5
	Capacità di dare risposta alle specifiche esigenze	4
MEDIA		4,67
Punteggio massimo 30		28,02
TOTALE PUNTEGGIO SCHEDA		96,04

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: LAURA PIGNOTTI	Servizio: Istruzione e servizi connessi
Unità di appartenenza: Area socio-assistenziale	Anno: 2018

OBIETTIVI INDIVIDUALI O DI GRUPPO (obiettivi / indicatori di attività/comportamenti attesi)		% RAGGIUNGIMENTO	PUNTEGGIO
3	Partecipazione a bandi regionali per progetti di educazione alimentare.		40
MEDIA			40

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	5
Ambito Innovativo	Adattamento ai cambiamenti organizzativi	5
	Capacità di utilizzare efficacemente gli strumenti informatici	4
	Capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative	5
MEDIA		4,67
Punteggio massimo 30		28,02

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
MEDIA		4,84
Punteggio massimo 30		29,04
TOTALE PUNTEGGIO SCHEDA		97,06

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: LOREDANA GIROLAMI	Servizio: servizi sociali
Unità di appartenenza: Area socio-assistenziale	Anno: 2018

OBIETTIVI INDIVIDUALI O DI GRUPPO (obiettivi / indicatori di attività/comportamenti attesi)		% RAGGIUNGIMENTO	PUNTEGGIO
4	Gestione rapporti LPU in attuazione dell'accordo con il Tribunale di Ascoli Piceno.		40
MEDIA			40

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 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	4
	Capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative	5
MEDIA		4,67
Punteggio massimo 30		28,02

COMPORAMENTI 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
MEDIA		4,84
Punteggio massimo 30		29,04
TOTALE PUNTEGGIO SCHEDA		97,06

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 alle seguente tabella

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

