SCHEDE VALUTAZIONE
AREA TECNICA

Cognome e nome:	Area:	Anno
CAVEZZI TOMMASO		**2018**

	OBIETTIVI DI PdO **-Obiettivi strategici prioritari** **-Obiettivi di miglioramento**	**PESO**	**% RAGGIUNGIMENTO/ GIUDIZIO DATO SU LIVELLO DI RAGGIUNGIMENTO DI RISULTATO**	**PUNTEGGIO PESATO**
1	Definizione della procedura di affrancamento degli alloggi di edilizia pubblica convenzionata per la loro vendita	5%	100	3
2	Completamento autorimessa comunale e sistemazione strada di accesso	25%	100	15
3	Ampliamento posteggi siti nell'area di mercato settimanale	6%	100	3,6
4	Adeguamento igienico sanitario dei locali di sporzionamento e bagno del personale presso la scuola materna di via Carrafo in ottemperamento al verbale del medico ASUR - Marche	6%	100	3,6
5	Manutenzione straordinaria dell'immobile ex Mattatoio	10%	100	6
6	Organizzazione della Fiera del Crocifisso: gestione degli interventi assegnati in competenza all'Ufficio Tecnico e individuazione delle procedure di sicurezza (D. Lgs. 81/089) da applicare ai lavori	25%	100	15
7	Assunzione per 36 mesi di un operatore cimiteriale – procedura di selezione ai sensi dell'art. 16 legge 56/87 e art. 35 D. Lgs. 165/01	6%	100	3,6
8	Riqualificazione funzionale ed estetica dell'asilo nido comunale "Il Passerotto" di via Adige – D. Lgs. 65/2017	5%	100	3
9	Acquisizione al demanio comunale di residui immobiliari ad uso pubblico e di aree destinate a verde pubblico	8%	100	4,8
10	Nuovo recinto per animali presso l'area del Crocifisso	4%	100	2,4
	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 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 12,6**

	FATTORI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO	Da 1 a 10
Capacità di valutare i collaboratori e attuare lo SMIVAP	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**

	FATTORI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO	Da 1 a 10 *
Competenze manageriali e professionali	Tempestività nella consegna dei dati richiesti e relativa affidabilità e completezza		Punti 6
	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 nonchè di coordinamento e di collaborazione con gli altri servizi e unità dell'ente (es. riunioni, formazione, orientamento all'utente ecc.)		Punti 6

Media	
Punteggio massimo 10	**Punti 7**
TOTALE PUNTEGGIO SCHEDA	**PUNTI 86,6**

Il Nucleo di Valutazione
Rag. Stefano Re (Presidente)

Dott. Rinaldo Travaglini (Componente)

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI

Cognome e nome: MARTELLA FRANCO	**Servizio: ISTRUTTORE TECNICO AREA TECNICA**
Unità di appartenenza:AREA TECNICA	**Anno: 2018**

OBIETTIVI INDIVIDUALI O DI GRUPPO (obiettivi / indicatori di attività/comportamenti attesi)		**% RAGGIUNGIMENTO**	**PUNTEGGIO**
1	Definizione della procedura di affrancamento degli alloggi di edilizia pubblica convenzionata per la loro vendita.	96%	4,8
2	Completamento autorimessa comunale e sistemazione strada di accesso	98%	4,9
6	Organizzazione della Fiera del Crocifisso: gestione degli interventi assegnati in competenza all'Ufficio Tecnico e individuazione delle procedure di sicurezza (D.lgs. 81/08) da applicare ai lavori.	100%	5
8	Riqualificazione funzionale ed estetica dell'asilo nido comunale "il Passerotto" di Via Adige – D.lgs 65/2017.	100%	5
9	Acquisizione al Demanio Comunale di residui immobiliari ad uso pubblico e di aree destinate a verde pubblico	96%	**4,8**
		MEDIA	**4,9**
		Punteggio massimo 40	**39,2**

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	
	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie	
Ambito Innovativo	Adattamento ai cambiamenti organizzativi	4,5
	Capacità di utilizzare efficacemente gli strumenti informatici	
	Capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative	
	MEDIA	**4,5**

	Punteggio massimo 30	**27**
COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE DIMOSTRATE		PUNTEGGIO
Ambito Relazionale	Capacità di coinvolgimento attivo nelle esigenze della struttura	4,8
	Capacità di operare in gruppo e di stabilire un clima di collaborazione attivo	
	Capacità di rispondere alle esigenze degli organi politici e di altri enti	
Orientamento Alla Performance	Attenzione alla qualità per la soddisfazione dell'utente	4,8
	Grado di autonomia e capacità di organizzazione del proprio lavoro	
	Capacità di dare risposta alle specifiche esigenze	
	MEDIA	**4,8**
	Punteggio massimo 30	**28,8**
	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 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: FICCADENTI GIOVANNA	**Servizio: ISTRUTTORE DIRETTIVO AREA TECNICA**
Unità di appartenenza: AREA TECNICA	**Anno: 2018**

OBIETTIVI INDIVIDUALI O DI GRUPPO (obiettivi / indicatori di attività/comportamenti attesi)		**% RAGGIUNGIMENTO**	**PUNTEGGIO**
2	Completamento autorimessa comunale e sistemazione strada di accesso		5
4	Adeguamento igienico-sanitario dei locali di sporzionamento e bagno del personale presso la scuola materna di via Carrafo, in ottemperanza al verbale del medico ASUR Marche, Area Vasta 5, Dipartimento di Prevenzione. 58 Pr dell'8/3/2018		5
5	Manutenzione straordinaria dell'immobile ex Mattatoio		5
6	Organizzazione della Fiera del Crocifisso: gestione degli interventi assegnati in competenza all'Ufficio Tecnico e individuazione delle procedure di sicurezza (D.lgs. 81/08) da applicare ai lavori.		5
9	Acquisizione al Demanio Comunale di residui immobiliari ad uso pubblico e di aree destinate a verde pubblico		4,5
		MEDIA	**4,9**
		Punteggio massimo 40	**39,2**

QUALITA' DEL CONTRIBUTO INDIVIDUALE ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

AMBITO	**FATTORI DI VALUTAZIONE**	PUNTEGGIO
Ambito Gestionale	Impegno ed affidabilità	4,6
	Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali	
	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie	
Ambito Innovativo	Adattamento ai cambiamenti organizzativi	4,8
	Capacità di utilizzare efficacemente gli strumenti informatici	
	Capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative	
	MEDIA	**4,7**

	Punteggio massimo 30	**28,2**
COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE DIMOSTRATE		PUNTEGGIO
Ambito Relazionale	Capacità di coinvolgimento attivo nelle esigenze della struttura	4,8
	Capacità di operare in gruppo e di stabilire un clima di collaborazione attivo	
	Capacità di rispondere alle esigenze degli organi politici e di altri enti	
Orientamento Alla Performance	Attenzione alla qualità per la soddisfazione dell'utente	4,9
	Grado di autonomia e capacità di organizzazione del proprio lavoro	
	Capacità di dare risposta alle specifiche esigenze	
	MEDIA	**4,85**
	Punteggio massimo 30	**29,1**
	TOTALE PUNTEGGIO SCHEDA	**96,5**

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: CAPRIOTTI ROBERTO	**Servizio: COLLABORATORE AMMINISTRATIVO**
Unità di appartenenza: AREA TECNICA	**Anno: 2018**

OBIETTIVI INDIVIDUALI O DI GRUPPO (obiettivi / indicatori di attività/comportamenti attesi)		**% RAGGIUNGIMENTO**	**PUNTEGGIO**
1	Definizione della procedura di affrancamento degli alloggi di edilizia pubblica convenzionata per la loro vendita.	96%	4,8
3	Ampliamento posteggi siti nell'area del mercato settimanale	98%	4,9
8	Riqualificazione funzionale ed estetica dell'asilo nido comunale "il Passerotto" di Via Adige – D.lgs 65/2017.	94%	4,7
9	Acquisizione al Demanio Comunale di residui immobiliari ad uso pubblico e di aree destinate a verde pubblico	100%	5
10	Nuovo recinto per gli animali presso l'area della Fiera del Crocifisso	99,5%	**4,975**
		MEDIA	**4,875**
		Punteggio massimo 40	**39**

QUALITA' DEL CONTRIBUTO INDIVIDUALE ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

AMBITO	**FATTORI DI VALUTAZIONE**	PUNTEGGIO
Ambito Gestionale	Impegno ed affidabilità	4,4
	Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali	
	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie	
Ambito Innovativo	Adattamento ai cambiamenti organizzativi	4,1
	Capacità di utilizzare efficacemente gli strumenti informatici	
	Capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative	
	MEDIA	**4,2**
	Punteggio massimo 30	**25,5**

COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE DIMOSTRATE		PUNTEGGIO
Ambito Relazionale	Capacità di coinvolgimento attivo nelle esigenze della struttura	4,8
	Capacità di operare in gruppo e di stabilire un clima di collaborazione attivo	
	Capacità di rispondere alle esigenze degli organi politici e di altri enti	
Orientamento Alla Performance	Attenzione alla qualità per la soddisfazione dell'utente	5
	Grado di autonomia e capacità di organizzazione del proprio lavoro	
	Capacità di dare risposta alle specifiche esigenze	
	MEDIA	**4,9**
	Punteggio massimo 30	**29,4**
	TOTALE PUNTEGGIO SCHEDA	**93,90**

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: PANDOLFI STEFANO	**Servizio: OPERAIO**
Unità di appartenenza: AREA TECNICA	**Anno: 2018**

OBIETTIVI INDIVIDUALI O DI GRUPPO (obiettivi / indicatori di attività/comportamenti attesi)		**% RAGGIUNGIMENTO**	**PUNTEGGIO**
5	Manutenzione straordinaria dell'immobile ex Mattatoio	95%	4,75
6	Organizzazione della Fiera del Crocifisso: gestione degli interventi assegnati in competenza all'Ufficio Tecnico e individuazione delle procedure di sicurezza (D.Lgs.81/08) da applicare ai lavori.	100%	5
		MEDIA	**4,875**
		Punteggio massimo 40	**39**

[redacted]

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	
	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie	
Ambito Innovativo	Adattamento ai cambiamenti organizzativi	4
	Capacità di utilizzare efficacemente gli strumenti informatici	
	Capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative	
	MEDIA	**4,25**
	Punteggio massimo 30	**25,5**

COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE DIMOSTRATE		PUNTEGGIO
Ambito Relazionale	Capacità di coinvolgimento attivo nelle esigenze della struttura	

	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	
Orientamento Alla Performance	Attenzione alla qualità per la soddisfazione dell'utente	4,8
	Grado di autonomia e capacità di organizzazione del proprio lavoro	
	Capacità di dare risposta alle specifiche esigenze	
	MEDIA	**4,9**
	Punteggio massimo 30	**29,4**
	TOTALE PUNTEGGIO SCHEDA	**93,9**

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: ALESSANDRINI SERGIO	**Servizio: : OPERAIO**
Unità di appartenenza: AREA TECNICA	**Anno: 2018**

OBIETTIVI INDIVIDUALI O DI GRUPPO (obiettivi / indicatori di attività/comportamenti attesi)		**% RAGGIUNGIMENTO**	**PUNTEGGIO**
2	Completamento autorimessa comunale e sistemazione strada di accesso	90%	4,5
6	Organizzazione della Fiera del Crocifisso: gestione degli interventi assegnati in competenza all'Ufficio Tecnico e individuazione delle procedure di sicurezza (D.Lgs.81/08) da applicare ai lavori.	100%	5
10	Nuovo recinto per gli animali presso l'area della Fiera del Crocifisso	90%	4,5
		MEDIA	**4,66**
		Punteggio massimo 40	**37,33**

[redacted]

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	
	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie	
Ambito Innovativo	Adattamento ai cambiamenti organizzativi	4
	Capacità di utilizzare efficacemente gli strumenti informatici	
	Capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative	
	MEDIA	**4,25**
	Punteggio massimo 30	**25,5**
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	
	Capacità di rispondere alle esigenze degli organi politici e di altri enti	
Orientamento Alla Performance	Attenzione alla qualità per la soddisfazione dell'utente	4,5
	Grado di autonomia e capacità di organizzazione del proprio lavoro	
	Capacità di dare risposta alle specifiche esigenze	
	MEDIA	4,25
	Punteggio massimo 30	**25,5**
	TOTALE PUNTEGGIO SCHEDA	**88,33**

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: CIAMPINI ENZO	**Servizio: OPERAIO**
Unità di appartenenza: AREA TECNICA	**Anno: 2018**

OBIETTIVI INDIVIDUALI O DI GRUPPO (obiettivi / indicatori di attività/comportamenti attesi)		**% RAGGIUNGIMENTO**	**PUNTEGGIO**
2	Completamento autorimessa comunale e sistemazione strada di accesso	100%	5
6	Organizzazione della Fiera del Crocifisso: gestione degli interventi assegnati in competenza all'Ufficio Tecnico e individuazione delle procedure di sicurezza (D.Lgs.81/08) da applicare ai lavori.	100%	5
10	Nuovo recinto per gli animali presso l'area della Fiera del Crocifisso	80%	4
		MEDIA	**4,66**
		Punteggio massimo 40	**37,33**

QUALITA' DEL CONTRIBUTO INDIVIDUALE ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

AMBITO	**FATTORI DI VALUTAZIONE**	PUNTEGGIO
Ambito Gestionale	Impegno ed affidabilità	4,8
	Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali	
	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie	
Ambito Innovativo	Adattamento ai cambiamenti organizzativi	3,7
	Capacità di utilizzare efficacemente gli strumenti informatici	
	Capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative	
	MEDIA	**4,25**
	Punteggio massimo 30	**25,5**

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	
	Capacità di rispondere alle esigenze degli organi politici e di altri enti	
Orientamento Alla Performance	Attenzione alla qualità per la soddisfazione dell'utente	3,5
	Grado di autonomia e capacità di organizzazione del proprio lavoro	
	Capacità di dare risposta alle specifiche esigenze	
	MEDIA	**4,25**
	Punteggio massimo 30	**25,5**
	TOTALE PUNTEGGIO SCHEDA	**88,33**

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: GIORGI MARIO	**Servizio: OPERAIO**
Unità di appartenenza: AREA TECNICA	**Anno: 2018**

OBIETTIVI INDIVIDUALI O DI GRUPPO (obiettivi / indicatori di attività/comportamenti attesi)		**% RAGGIUNGIMENTO**	**PUNTEGGIO**
2	Completamento autorimessa comunake e sistemazione strada di accesso	85%	4,25
6	Organizzazione della Fiera del Crocifisso: gestione degli interventi assegnati in competenza all'Ufficio Tecnico e individuazione delle procedure di sicurezza (D.Lgs.81/08) da applicare ai lavori.	95%	4,75
10	Nuovo recinto per gli animali presso l'area della Fiera del Crocifisso	100%	5
		MEDIA	**4,66**
		Punteggio massimo 40	**37,33**

[redacted]

QUALITA' DEL CONTRIBUTO INDIVIDUALE ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

AMBITO	**FATTORI DI VALUTAZIONE**	PUNTEGGIO
Ambito Gestionale	Impegno ed affidabilità	4,25
	Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali	
	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie	
Ambito Innovativo	Adattamento ai cambiamenti organizzativi	4,25
	Capacità di utilizzare efficacemente gli strumenti informatici	
	Capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative	
	MEDIA	**4,25**
	Punteggio massimo 30	**25,5**
COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE DIMOSTRATE		PUNTEGGIO

Ambito Relazionale	Capacità di coinvolgimento attivo nelle esigenze della struttura	
	Capacità di operare in gruppo e di stabilire un clima di collaborazione attivo	
	Capacità di rispondere alle esigenze degli organi politici e di altri enti	4,25
Orientamento Alla Performance	Attenzione alla qualità per la soddisfazione dell'utente	
	Grado di autonomia e capacità di organizzazione del proprio lavoro	4,25
	Capacità di dare risposta alle specifiche esigenze	
	MEDIA	**4,25**
	Punteggio massimo 30	**25,5**
	TOTALE PUNTEGGIO SCHEDA	**88,33**

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: MANNI LUIGINO	**Servizio: OPERAIO**
Unità di appartenenza: AREA TECNICA	**Anno: 2018**

OBIETTIVI INDIVIDUALI O DI GRUPPO (obiettivi / indicatori di attività/comportamenti attesi)		**% RAGGIUNGIMENTO**	**PUNTEGGIO**
2	Completamento autorimessa comune e sistemazione strada di accesso	100%	5
6	Organizzazione della Fiera del Crocifisso: gestione degli interventi assegnati in competenza all'Ufficio Tecnico e individuazione delle procedure di sicurezza (D.Lgs.81/08) da applicare ai lavori.	90%	4,5
10	Nuovo recinto per gli animali presso l'area della Fiera del Crocifisso	90%	**4,5**
		MEDIA	**4,66**
		Punteggio massimo 40	**37,33**

[redacted]

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	
	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie	
Ambito Innovativo	Adattamento ai cambiamenti organizzativi	4,5
	Capacità di utilizzare efficacemente gli strumenti informatici	
	Capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative	
	MEDIA	**4,25**
	Punteggio massimo 30	**25,5**

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	
	Capacità di rispondere alle esigenze degli organi politici e di altri enti	
Orientamento Alla Performance	Attenzione alla qualità per la soddisfazione dell'utente	4
	Grado di autonomia e capacità di organizzazione del proprio lavoro	
	Capacità di dare risposta alle specifiche esigenze	
	MEDIA	**4,25**
	Punteggio massimo 30	**25,5**
	TOTALE PUNTEGGIO SCHEDA	**88,33**

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: MAGRONE ROSA	**Servizio: : ISTRUTTORE TECNICO AREA TECNICA**
Unità di appartenenza:AREA TECNICA	**Anno: 2018**

OBIETTIVI INDIVIDUALI O DI GRUPPO (obiettivi / indicatori di attività/comportamenti attesi)		**% RAGGIUNGIMENTO**	**PUNTEGGIO**
4	Adeguamento igienico-sanitario dei locali di sporzionamento e bagno del personale presso la scuola materna di via Carrafo, in ottemperanza al verbale del medico ASUR Marche, Area Vasta 5, Dipartimento di Prevenzione. 58 Pr dell'8/3/2018	100%	5
7	Assunzione per 36 mesi di un operatore cimiteriale – procedura di selezione ai sensi dell'art. 16 legge 56/87 e art. 35 D.Lgs. 165/01	90%	4,5
		MEDIA	**4,75**
		Punteggio massimo 40	**38**

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	
	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie	
Ambito Innovativo	Adattamento ai cambiamenti organizzativi	3,5
	Capacità di utilizzare efficacemente gli strumenti informatici	
	Capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative	
	MEDIA	**4**
	Punteggio massimo 30	**24**

COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE DIMOSTRATE		PUNTEGGIO
Ambito Relazionale	Capacità di coinvolgimento attivo nelle esigenze della struttura	

	Capacità di operare in gruppo e di stabilire un clima di collaborazione attivo	4,5
	Capacità di rispondere alle esigenze degli organi politici e di altri enti	
Orientamento Alla Performance	Attenzione alla qualità per la soddisfazione dell'utente	4
	Grado di autonomia e capacità di organizzazione del proprio lavoro	
	Capacità di dare risposta alle specifiche esigenze	
	MEDIA	**4,25**
	Punteggio massimo 30	**25,5**
	TOTALE PUNTEGGIO SCHEDA	**87,5**

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: AMADIO NATALE	**Servizio: OPERAIO**
Unità di appartenenza: AREA TECNICA	**Anno: 2018**

OBIETTIVI INDIVIDUALI O DI GRUPPO (obiettivi / indicatori di attività/comportamenti attesi)		**% RAGGIUNGIMENTO**	**PUNTEGGIO**
3	Ampliamento posteggi siti nell'area del mercato settimanale	90%	4,5
7	Assunzione per 36 mesi di un operatore cimiteriale – procedura di selezione ai sensi dell'art. 16 legge 56/87 e art. 35 D.Lgs. 165/01	100%	5
		MEDIA	**4,75**
		Punteggio massimo 40	**38**

[redacted]

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	
	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie	
Ambito Innovativo	Adattamento ai cambiamenti organizzativi	4
	Capacità di utilizzare efficacemente gli strumenti informatici	
	Capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative	
	MEDIA	**4**
	Punteggio massimo 30	**24**

COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE DIMOSTRATE		PUNTEGGIO
Ambito Relazionale	Capacità di coinvolgimento attivo nelle esigenze della struttura	

	Capacità di operare in gruppo e di stabilire un clima di collaborazione attivo	
	Capacità di rispondere alle esigenze degli organi politici e di altri enti	4
Orientamento Alla Performance	Attenzione alla qualità per la soddisfazione dell'utente	
	Grado di autonomia e capacità di organizzazione del proprio lavoro	4,5
	Capacità di dare risposta alle specifiche esigenze	
	MEDIA	**4,25**
	Punteggio massimo 30	**25,5**
	TOTALE PUNTEGGIO SCHEDA	**87,5**

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

[redacted]

Nr. progetto	Progetto	Peso %	Sub-peso	%	Dipendenti coinvolti									
					Ficcadenti	Martella	Capriotti	Magrone	Pandolfi	Manni	Giorgi	Alessandrini	Ciampini	Amadio
1	Affrancamento alloggi ERP	5		100		2,5	2,5							
2	Completamento autorimessa	25	Organizz. Lavv.	20	2,5	2,5								
			Realizzaz. Lavv.	80						5	5	5	5	
3	Ampliamento posteggi mercato venerdì	6		100			3							3
4	Adeguam. Igien. Scuola V. Carrafo	6		100	3			3						
5	Manutenz. Ex mattatoio	10	Direz. lavori	30	3				95					
			Assistenza lavv.	70					7					
6	Organizzaz. Fiera Crocifisso	25	Redaz. Cronoprog.	20	2,5	2,5			100					
			Realizzaz. lavori	80					4 9,875 → 3P	4	4	4	4	
7	Concorso assunz. Operaio	6	Predisposiz. atti	50				3						
			Assistenza	50										3
8	Riqualificaz. Funzionale asilo nido	5	Redazione atti	50		2,5								
			Controllo lavori	50			2,5							
9	Acquisizione residui immobiliari	8	Ricerche d'archiv.	87,5	3,5	3,5								
			Estensione atti	12,5			1							
10	Nuovo recinto animali in esposizione alla Fiera	4	Redazione atti	50			2							
			Direz. lavv. ed esecuzione	50						0,5	0,5	0,5	0,5	
				totali	**14,5**	**13,5**	**11**	**6**	**11**	**9,5**	**9,5**	**9,5**	**9,5**	**6**

Nr. progetto	Progetto	Peso %	Sub-peso	%	Dipendenti coinvolti									
					Ficcadenti	Martella	Capriotti	Magrone	Pandolfi	Manni	Giorgi	Alessandrini	Ciampini	Amadio
1	Affrancamento alloggi ERP	5		100		2,5	2,5							
2	Completamento autorimessa	25	Organizz. Lavv.	20	2,5	2,5								
			Realizzaz. Lavv.	80						5	5	5	5	
3	Ampliamento posteggi mercato venerdì	6		100			3							3
4	Adeguam. Igien. Scuola V. Carrafo	6		100	3			3						
5	Manutenz. Ex mattatoio	10	Direz. lavori	30	3									
			Assistenza lavv.	70					7					
6	Organizzaz. Fiera Crocifisso	25	Redaz. Cronoprog.	20	2,5	2,5								
			Realizzaz. lavori	80					4	4	4	4	4	
7	Concorso assunz. Operaio	6	Predisposiz. atti	50				3						
			Assistenza	50										3
8	Riqualificaz. Funzionale asilo nido	5	Redazione atti	50		2,5								
			Controllo lavori	50			2,5							
9	Acquisizione residui immobiliari	8	Ricerche d'archiv.	87,5	3,5	3,5								
			Estensione atti	12,5			1							
10	Nuovo recinto animali in esposizione alla Fiera	4	Redazione atti	50			2							
			Direz. lavv. ed esecuzione	50						0,5	0,5	0,5	0,5	
				totali	**14,5**	**13,5**	**11**	**6**	**11**	**9,5**	**9,5**	**9,5**	**9,5**	**6**