

SCHEDE VALUTAZIONE
AREA ECONOMICO-FINANZIARIA

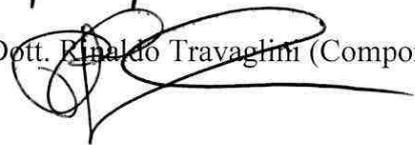
Cognome e nome: CACCIAMANI MONICA		Area:		Anno 2018
OBIETTIVI DI PdO -Obiettivi strategici prioritari -Obiettivi di miglioramento		PESO	% RAGGIUNGIMENTO/ GIUDIZIO DATO SU LIVELLO DI RAGGIUNGIMENTO DI RISULTATO	PUNTEGGIO PESATO
1	Definizione e predisposizione contratto di espromissione con modifica delle condizioni del contratto di finanziamento chirografario con la Cassa di Risparmio di Fermo contratto da ASD Atletico Piceno nel 2008	20%	100	12
2	Definizione con recesso contratto Ditta Car – Tech con conseguente risparmio di spesa e ripresa banca dati	20%	100	12
3	Realizzazione con operatore TIM di una linea di fibra ottica dedicata 40 MEGA al Palazzo Comunale con predisposizione di triangolazione a stabile Scuola media mediante collegamento ponte radio	10%	100	6
4	Adeguamento alla normativa in materia di Ordinatoio informatico – nuove modalità di pagamento nella pubblica amministrazione SIOPE plus e piattaforma digitale	20%	100	12
5	Attività di recupero dei tributi comunali e delle altre entrate comunali (TARI, ICI/IMU, TASI)	20%	100	12
6	Avvisi di accertamento mancato pagamento Tassa Rifiuti anno 2013	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			Punti 18
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)

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

Dott. Rinaldo Travaglini (Componente)

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

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI

Cognome e nome: FIORAVANTI KATUSHA	Servizio: TRIBUTI
Unità di appartenenza: AREA ECONOMICO-FINANZIARIA E TRIBUTI – Servizio Tributi	Anno: 2018

OBIETTIVI INDIVIDUALI O DI GRUPPO (obiettivi / indicatori di attività/comportamenti attesi)		% RAGGIUNGIMENTO	PUNTEGGIO
5	Attività di recupero dei tributi comunali Avvisi di liquidazione imposta IMU anno 2013	100	40
6	Predisposizione e controllo banca dati per accertamento TARI mancato pagamento anno 2013	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	4
	Capacità di dare risposta alle specifiche esigenze	4
MEDIA		4,334
Punteggio massimo 30		26
TOTALE PUNTEGGIO SCHEDA		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
Adeguito	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: D'ANGELO BARBARA	Servizio: RAGIONERIA
Unità di appartenenza: AREA ECONOMICO-FINANZIARIA E TRIBUTI – Servizio Ragioneria	Anno: 2018

OBIETTIVI INDIVIDUALI O DI GRUPPO (obiettivi / indicatori di attività/comportamenti attesi)		% RAGGIUNGIMENTO	PUNTEGGIO
1	Definizione e predisposizione contratto di espromissione con modifica delle condizioni del finanziamento chirografario con la Cassa di Risparmio di Fermo contratto da ASD Atletico Piceno nel 2008.	100	40
2	Definizione con recesso contratto Car-Tech con conseguente risparmio di spesa e ripresa banca dati	100	40
3	Realizzazione con operatore TIM di una linea di fibra ottica dedicata 40 Mega al Palazzo Comunale con predisposizione di triangolazione a stabile Scuola Media mediante collegamento ponte radio.	100	40
4	Adeguamento alla normativa in materia di Ordinatoio Informatico nuove modalità di pagamento nella pubblica amministrazione SIOPE Plus e Piattaforma digitale	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	
Ambito Innovativo	Adattamento ai cambiamenti organizzativi	5
	Capacità di utilizzare efficacemente gli strumenti informatici	5

	Capacità di proporre soluzioni innovative o migliorativi	5
MEDIA		5
Punteggio massimo 30		30
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	5
MEDIA		5
Punteggio massimo 30		30
TOTALE PUNTEGGIO SCHEDA		100

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
Adeguito	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: 2018

OBIETTIVI INDIVIDUALI O DI GRUPPO (obiettivi / indicatori di attività/comportamenti attesi)		% RAGGIUNGIMENTO	PUNTEGGIO
5	Attività di recupero dei tributi comunali Avvisi di liquidazione imposta IMU anno 2013	100	40
6	Predisposizione e controllo banca dati per accertamento TARI mancato pagamento anno 2013	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	4
Ambito Innovativo	Adattamento ai cambiamenti organizzativi	4
	Capacità di utilizzare efficacemente gli strumenti informatici	2
	Capacità di proporre soluzioni innovative o migliorativi	4
MEDIA		3,167
Punteggio massimo 30		19

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	3
	Capacità di rispondere alle esigenze degli organi politici e di altri enti	4
Orientamento Alla Performance	Attenzione alla qualità per la soddisfazione dell'utente	4
	Grado di autonomia e capacità di organizzazione del proprio lavoro	3
	Capacità di dare risposta alle specifiche esigenze	4
MEDIA		3,667
Punteggio massimo 30		22
TOTALE PUNTEGGIO SCHEDA		81

Note: Personale dipendente

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

La valutazione si basa:

- sul grado di raggiungimento degli obiettivi individuali o di gruppo legati all'unità o al servizio definiti dal piano degli obiettivi ovvero specificare comportamenti attesi diretti a migliorare l'efficacia e l'efficienza del Area. Si calcola la % di raggiungimento e si determina il punteggio finale dalla media dei punteggi riparametrata su 40;
- qualità del contributo individuale alla performance organizzativa con la quale si intende misurare il contributo del singolo dipendente rispetto ai risultati raggiunti dal gruppo di lavoro nel quale è collocato. Vengono considerati due ambiti:
 - Ambito gestionale inteso come la capacità del dipendente di organizzare e gestire in autonomia il proprio lavoro;
 - Ambito innovativo inteso come la capacità del dipendente di lavorare in modo flessibile proponendo soluzioni migliorative ed innovative.

Il Punteggio finale della qualità del contributo individuale alla performance organizzativa si ottiene dalla media dei punteggi assegnati ai singoli indicatori riparametrata su 30;
- Comportamenti organizzativi e competenze dimostrate come modalità attraverso cui il dipendente realizza la propria attività. Vengono considerati due ambiti:
 - Ambito Relazionale inteso come la capacità del dipendente di relazionarsi efficacemente in ogni contesto lavorativo;
 - Orientamento alla Performance inteso come l'attenzione costante del dipendente al raggiungimento degli obiettivi e delle attività assegnategli.

Il Punteggio finale dei comportamenti organizzativi si ottiene dalla media dei punteggi assegnati ai singoli indicatori, riparametrata su 30.

Tutti i fattori di valutazione previsti nella qualità del contributo individuale alla performance organizzativa, ai comportamenti organizzativi e alle competenze dimostrate vengono valutati con una scala da 1 a 5 come di seguito riportata:

Inadeguato	1
Migliorabile	2
Adeguato	3
Buono	4
Eccellente	5

La valutazione di ogni singolo fattore di valutazione viene successivamente rapportato al punteggio assegnato in termini percentuali in base alle seguente tabella

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

