

COMUNE DI MONTEREALE

ANNO 2016 - VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA DEL RESPONSABILE Alessandra Sevi

PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA = 100% = 1,00

Valutazione obiettivi (da 0 a 5)					Valutazione comportamenti (da 0 a 5)												
n.	obiettivo	Valut.	P. totale (max. 15 punti)	Valut. Tipo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	P. Tot.	Valut. Tipo
1	vedi Report	4	14	E	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	52	E
2	vedi Report	5															
3	vedi Report	5															

PF = Percentuale Finale della performance individuale

Tipo	(X)	Obiettivi+Comportamenti	Valutaz. Utente	Differenz. valutatori	Perform. Organ.	PF
		(da 0 a 80)	(da 0 a 10)	(da 0 a 5)	(da 0 a 5)	(%)
nulla						
insuffic.						
sufficiente						
buona	x	72				
eccellente			10	5	5	92

Dati:

IR = Indennità di risultato max.

Q1 = Quota Prevalente spettante alla performance individuale = 100% = 1,00

Ipi = Indennità spettante come contributo dovuto per la performance individuale = 1,00 x PF = 92

Dove:

Il raggiungimento di un obiettivo è valutato in una scala da 1 a 5:

- Per punteggio fino a 3 punti: valutazione di tipo A
- Per punteggio da 4 a 6 punti: valutazione di tipo B
- Per punteggio da 7 a 9 punti: valutazione di tipo C
- Per punteggio da 10 a 12 punti: valutazione di tipo D
- Per punteggio da 13 a 15 punti: valutazione di tipo E

Nota sulla valutazione degli obiettivi:

- 1- non raggiunto
- 2- parzialmente raggiunto
- 3- raggiunto come concordato

COMPORAMENTI (DA 1 A 5)

- 1 Competenza Tecnica
- 2 Competenza di aggiornamento
- 3 Progettualità
- 4 Gestione delle risorse umane
- 5 Gestione economica ed organizzativa
- 6 Autonomia
- 7 Decisionalità
- 8 Tenzione al risultato
- 9 Flessibilità

Il comportamento è valutato in una scala da 1 a 5:

- Per punteggio fino a 11 punti: valutazione di tipo A
- Per punteggio da 12 a 22 punti: valutazione di tipo B
- Per punteggio da 23 a 33 punti: valutazione di tipo C
- Per punteggio da 34 a 44 punti: valutazione di tipo D
- Per punteggio da 45 a 55 punti: valutazione di tipo E

Nota sulla valutazione dei comportamenti:

- 1- non ha espresso il comportamento
- 2- ha espresso parzialmente il comportamento
- 3- ha espresso il comportamento adeguatamente

4-raggiunto e superato
 6- superato significativamente
 10- Attenzione alla qualità
 11- Innovazione
 4- Ha espresso ampiamente il comportamento
 5- Ha espresso il comportamento in maniera ottimale

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA GENERALE= 0%					
OBIETTIVI STRATEGICI COMUNI	INDICATORI DI SERVIZIO	PESO PONDERALE	TARGET	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO	VALUTAZIONE
a	b	c	d	e	f=cxe

PT = PUNTEGGIO TOTALE = 0

Ipi= Valore percentuale dell'Indennità di risultato max spettante = 92

RISULTATO	COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO				
	A	B	C	D	E
A	Nulla	Nulla	Insuffic.	Insuffic.	Suffic.
B	Nulla	Insuffic.	Insuffic.	Suffic.	Buona
C	Insuffic.	Insuffic.	Suffic.	Buona	Buona
D	Insuffic.	Suffic.	Buona	Buona	Eccell.
E	Suffic.	Buona	Buona	Eccell.	Eccell.

ANNO 2016 - VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA DEL RESPONSABILE Carlo Bolino

PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA= 100% = 1,00

Valutazione obiettivi (da 0 a 5)					Valutazione comportamenti (da 0 a 5)												
n.	obiettivo	Valut.	P. totale (max. 15 punti)	Valut. Tipo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	P. Tot.	Valut. Tipo
1	vedi Report	5	15	E	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	54	E
2	vedi Report	5															
3	vedi Report	5															

PF = Percentuale Finale della performance individuale						
Tipo	(X)	Obiettivi+Comportamenti	Valutaz. Utente	Differe nz. valutat ori	Perform. Organ.	PF
		(da 0 a 80)	(da 0 a 10)	(da 0 a 5)	(da 0 a 5)	(%)
nulla						
insuffic.						
sufficiente						
buona						
eccellente	X	73	10	5	5	93

Dati:
 IR = Indennità di risultato max.
 Q1 = Quota Prevalente spettante alla performance individuale = 100% = 1,00
 Ipi = Indennità spettante come contributo dovuto per la performance individuale = 1,00 x PF= 93

Dove:
 Il raggiungimento di un obiettivo è valutato in una scala da 1 a 5:
 Per punteggio fino a 3 punti: valutazione di tipo A
 Per punteggio da 4 a 6 punti: valutazione di tipo B
 Per punteggio da 7 a 9 punti: valutazione di tipo C
 Per punteggio da 10 a 12 punti: valutazione di tipo D
 Per punteggio da 13 a 15 punti: valutazione di tipo E
Nota sulla valutazione degli obiettivi:
 1- non raggiunto
 2- parzialmente raggiunto
 3- raggiunto come concordato

COMPORAMENTI (DA 1 A 5)	
1	Competenza Tecnica
2	Competenza di aggiornamento
3	Progettualità
4	Gestione delle risorse umane
5	Gestione economica ed organizzativa
6	Autonomia
7	Decisionalità
8	Tensione al risultato
9	Flessibilità

Il comportamento è valutato in una scala da 1 a 5:
 Per punteggio fino a 11 punti: valutazione di tipo A
 Per punteggio da 12 a 22 punti: valutazione di tipo B
 Per punteggio da 23 a 33 punti: valutazione di tipo C
 Per punteggio da 34 a 44 punti: valutazione di tipo D
 Per punteggio da 45 a 55 punti: valutazione di tipo E
Nota sulla valutazione dei comportamenti:
 1- non ha espresso il comportamento
 2- ha espresso parzialmente il comportamento
 3- ha espresso il comportamento adeguatamente

4-raggiunto e superato
5- superato significativamente

10
11

Attenzione alla qualità
Innovazione

4- Ha espresso ampiamente il comportamento
5- Ha espresso il comportamento in maniera ottimale

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA GENERALE= 0%					
OBIETTIVI STRATEGICI COMUNI	INDICATORI DI SERVIZIO	PESO PONDERALE	TARGET	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO	VALUTAZIONE
a	b	c	d	e	f=cxe

PT = PUNTEGGIO TOTALE = 0

Ipi= Valore percentuale dell'Indennità di risultato max spettante = 93

	COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO					
	A	B	C	D	E	
RISULTATO	A	Nulla	Nulla	Insuffic.	Insuffic.	Suffic.
	B	Nulla	Insuffic.	Insuffic.	Suffic.	Buona
	C	Insuffic.	Insuffic.	Suffic.	Buona	Buona
	D	Insuffic.	Suffic.	Buona	Buona	Ecell.
	E	Suffic.	Buona	Buona	Ecell.	Ecell.

ANNO 2016 - VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA DEL RESPONSABILE Francesco Graziani

PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA = 100% = 1,00

Valutazione obiettivi (da 0 a 5)					Valutazione comportamenti (da 0 a 5)												
n.	obiettivo	Valut.	P. totale (max. 15 punti)	Valut. Tipo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	P. Tot.	alut. Tipo
1	vedi Report	5	15	E	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	54	E
2	vedi Report	5															
3	vedi Report	5															

PF = Percentuale Finale della performance individuale						
Tipo	(X)	Obiettivi+Comportamenti (da 0 a 80)	Valutaz. Utente (da 0 a 10)	Differe nz. valutat ori (da 0 a 5)	Perform. Organ. (da 0 a 5)	PF (%)
nulla						
insuffic.						
sufficiente						
buona						
eccellente	X	73	10	5	5	93

Dati:
 IR = Indennità di risultato max.
 Q1 = Quota Prevalente spettante alla performance individuale = 100% = 1,00
 Ipi = Indennità spettante come contributo dovuto per la performance individuale = 1,00 x PF = 93

Dove:

<p>Il raggiungimento di un obiettivo è valutato in una scala da 1 a 5:</p> <p>Per punteggio fino a 3 punti: valutazione di tipo A</p> <p>Per punteggio da 4 a 6 punti: valutazione di tipo B</p> <p>Per punteggio da 7 a 9 punti: valutazione di tipo C</p> <p>Per punteggio da 10 a 12 punti: valutazione di tipo D</p> <p>Per punteggio da 13 a 15 punti: valutazione di tipo E</p> <p>Nota sulla valutazione degli obiettivi:</p> <p>1- non raggiunto</p> <p>2- parzialmente raggiunto</p> <p>3- raggiunto come concordato</p>	<p>COMPORAMENTI (DA 1 A 5)</p> <p>1 Competenza Tecnica</p> <p>2 Competenza di aggiornamento</p> <p>3 Progettualità</p> <p>4 Gestione delle risorse umane</p> <p>5 Gestione economica ed organizzativa</p> <p>6 Autonomia</p> <p>7 Decisionalità</p> <p>8 Tensione al risultato</p> <p>9 Flessibilità</p>
---	---

Il comportamento è valutato in una scala da 1 a 5:

Per punteggio fino a 11 punti: valutazione di tipo A

Per punteggio da 12 a 22 punti: valutazione di tipo B

Per punteggio da 23 a 33 punti: valutazione di tipo C

Per punteggio da 34 a 44 punti: valutazione di tipo D

Per punteggio da 45 a 55 punti: valutazione di tipo E

Nota sulla valutazione dei comportamenti:

1- non ha espresso il comportamento

2- ha espresso parzialmente il comportamento

3- ha espresso il comportamento adeguatamente

4-raggiunto e superato
5- superato significativamente

10- Attenzione alla qualità
11- Innovazione

4- Ha espresso ampiamente il comportamento
5- Ha espresso il comportamento in maniera ottimale

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA GENERALE= 0%					
OBIETTIVI STRATEGICI COMUNI	INDICATORI DI SERVIZIO	PESO PONDERALE	TARGET	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO	VALUTAZIONE
a	b	c	d	e	f=cxe

PT = PUNTEGGIO TOTALE = 0

EVENTUALE RIDUZIONE PERCENTUALE DELL'INDENNITA' PER INADEMPIMENTI DI LEGGE = 0

	COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO					
	A	B	C	D	E	
RISULTATO	A	Nulla	Nulla	Insuffic.	Insuffic.	Suffic.
	B	Nulla	Insuffic.	Insuffic.	Suffic.	Buona
	C	Insuffic.	Insuffic.	Suffic.	Buona	Buona
	D	Insuffic.	Suffic.	Buona	Buona	Eccell.
	E	Suffic.	Buona	Buona	Eccell.	Eccell.

ANNO 2016 - VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA DEL RESPONSABILE Francesco Soccorsi

PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA= 100% = 1,00

Valutazione obiettivi (da 0 a 5)				Valutazione comportamenti (da 0 a 5)													
n.	obiettivo	Valut.	P. totale (max. 15 punti)	Valut. Tipo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	P. Tot.	Valut. Tipo
1	vedi Report	3	9	C	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	29	C
2	vedi Report	3															
3	vedi Report	3															

PF = Percentuale Finale della performance individuale

Tipo	(X)	Obiettivi+Comportamenti	Valutaz. Utente	Differenza valutatori	Perfor. m. Org an.	PF
		(da 0 a 80)	(da 0 a 10)	(da 0 a 5)	(da 0 a 5)	(%)
nulla						
insuffic.						
sufficiente	x	57	10	5	5	77
buona						
eccellente						

Dati:
 IR = Indennità di risultato max.
 Q1 = Quota Prevalente spettante alla performance individuale = 100% = 1,00
Ipi = Indennità spettante come contributo dovuto per la performance individuale = 1,00 x PF= 77

Dove:

Il raggiungimento di un obiettivo è valutato in una scala da 1 a 5:
 Per punteggio fino a 3 punti: valutazione di tipo A
 Per punteggio da 4 a 6 punti: valutazione di tipo B
 Per punteggio da 7 a 9 punti: valutazione di tipo C
 Per punteggio da 10 a 12 punti: valutazione di tipo D
 Per punteggio da 13 a 15 punti: valutazione di tipo E.
Nota sulla valutazione degli obiettivi:
 1- non raggiunto
 2- parzialmente raggiunto

COMPORTAMENTI (DA 1 A 5)

1	Competenza Tecnica
2	Competenza di aggiornamento
3	Progettualità
4	Gestione delle risorse umane
5	Gestione economica ed organizzativa
6	Autonomia
7	Decisionalità
8	Tensione al risultato

Il comportamento è valutato in una scala da 1 a 5:
 Per punteggio fino a 11 punti: valutazione di tipo A
 Per punteggio da 12 a 22 punti: valutazione di tipo B
 Per punteggio da 23 a 33 punti: valutazione di tipo C
 Per punteggio da 34 a 44 punti: valutazione di tipo D
 Per punteggio da 45 a 55 punti: valutazione di tipo E.
Nota sulla valutazione dei comportamenti:
 1- non ha espresso il comportamento
 2- ha espresso parzialmente il comportamento

3- raggiunto come concordato	9	Flessibilità espresso il comportamento adeguato	3- Ha espresso il comportamento adeguatamente
4- raggiunto e superato	10	Attenzione alla qualità	4- Ha espresso ampiamente il comportamento
5- superato significativamente	11	Innovazione	5- Ha espresso il comportamento in maniera ottimale

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA GENERALE= 0%					
OBIETTIVI STRATEGICI COMUNI	INDICATORI DI SERVIZIO	PESO PONDERALE	TARGET	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO	VALUTAZIONE
a	b	c	d	e	f=cxe

PT = PUNTEGGIO TOTALE = 0

EVENTUALE RIDUZIONE PERCENTUALE DELL'INDENNITA' PER INADEMPIMENTI DI LEGGE = 0

Ipi= Valore percentuale dell'Indennità di risultato max spettante = 77

	COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO					
	A	B	C	D	E	
Suffic.	A	Nulla	Nulla	Insuffic.	Insuffic.	Suffic.
Suffic.	B	Nulla	Insuffic.	Insuffic.	Suffic.	Buona
RISULTATO	Buon	C	Insuffic.	Insuffic.	Suffic.	Buona

COMUNE DI MONTEREALE

ANNO 2016 - VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA DEL RESPONSABILE Giovannantonio Mancini

PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA= 100% = 1,00																	
Valutazione obiettivi (da 0 a 5)					Valutazione comportamenti (da 0 a 5)												
n.	obiettivo	Valut.	P. totale (max. 15 punti)	Valut. Tipo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	P. Tot. Valut. Tipo	
1	vedi Report	5	14	E	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	52	E
2	vedi Report	5															
3	vedi Report	4															

PF = Percentuale Finale della performance individuale						
Tipo	(X)	Obiettivi+Comportamenti (da 0 a 80)	Valutaz. Utente (da 0 a 10)	Differenz. valutatori (da 0 a 5)	Perform. Organ. (da 0 a 5)	PF (%)
nulla						
insuffic.						
sufficiente						
buona						
eccellente	x	72	10	5	5	92

Dati:

IR = Indennità di risultato max.

Q1 = Quota Prevalente spettante alla performance individuale = 100% = 1,00

Ipi = Indennità spettante come contributo dovuto per la performance individuale = 1,00 x PF= 92

Dove:

Il raggiungimento di un obiettivo è valutato in una scala da 1 a 5:

Per punteggio fino a 3 punti: valutazione di tipo A

Per punteggio da 4 a 6 punti: valutazione di tipo B

Per punteggio da 7 a 9 punti: valutazione di tipo C

Per punteggio da 10 a 12 punti: valutazione di tipo D

Per punteggio da 13 a 15 punti: valutazione di tipo E

Nota sulla valutazione degli obiettivi:

1- non raggiunto

2- parzialmente raggiunto

3- raggiunto come concordato

COMPORAMENTI (DA 1 A 5)	
1	Competenza Tecnica
2	Competenza di aggiornamento
3	Progettualità
4	Gestione delle risorse umane
5	Gestione economica ed organizzativa
6	Autonomia
7	Decisionalità
8	Tensione al risultato
9	Flessibilità

Il comportamento è valutato in una scala da 1 a 5:

Per punteggio fino a 11 punti: valutazione di tipo A

Per punteggio da 12 a 22 punti: valutazione di tipo B

Per punteggio da 23 a 33 punti: valutazione di tipo C

Per punteggio da 34 a 44 punti: valutazione di tipo D

Per punteggio da 45 a 55 punti: valutazione di tipo E

Nota sulla valutazione dei comportamenti:

1- non ha espresso il comportamento

2- ha espresso parzialmente il comportamento

3- ha espresso il comportamento adeguatamente

4- raggiunto e superato
5- superato significativamente

10- Attenzione alla qualità
11- Innovazione

4- Ha espresso ampiamente il comportamento
5- Ha espresso il comportamento in maniera ottimale

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA GENERALE= 0%					
OBIETTIVI STRATEGICI COMUNI	INDICATORI DI SERVIZIO	PESO PONDERALE	TARGET	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO	VALUTAZIONE
a	b	c	d	e	f=cxe

PT = PUNTEGGIO TOTALE = 0

Ipi= Valore percentuale dell'Indennità di risultato max spettante = 92

	COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO					
	A	B	C	D	E	
RISULTATO	A	Nulla	Nulla	Insuffic.	Insuffic.	Suffic.
	B	Nulla	Insuffic.	Insuffic.	Suffic.	Buona
	C	Insuffic.	Insuffic.	Suffic.	Buona	Buona
	D	Insuffic.	Suffic.	Buona	Buona	Eccell.
	E	Suffic.	Buona	Buona	Eccell.	Eccell.

COMUNE DI MONTEREALE

ANNO 2016 VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA DEL RESPONSABILE Italo Durastante

PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA= 100% = 1,00

Valutazione obiettivi (da 0 a 5)					Valutazione comportamenti (da 0 a 5)												
n.	obiettivo	Valut.	P. totale (max. 15 punti)	Valut. Tipo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	P. Tot.	Valut. Tipo
1	vedi Report	2	7	C	3	3	2	3	3	1	2	1	2	2	2	24	C
2	vedi Report	2															
3	vedi Report	3															

PF = Percentuale Finale della performance individuale						
Tipo	(X)	Obiettivi-Comportamenti (da 0 a 80)	Valutaz. Utente (da 0 a 10)	Differenz. valutatori (da 0 a 5)	Perform. Organ. (da 0 a 5)	PF (%)
nulla						
insuffic.						
sufficiente	x	55	10	5	5	75
buona						
eccellente						

Dati:
 IR = Indennità di risultato max.
 Q1 = Quota Prevalente spettante alla performance individuale = 100% = 1,00
ipi = Indennità spettante come contributo dovuto per la performance individuale = 1,00 x PF= 75

Dove:

<p>Il raggiungimento di un obiettivo è valutato in una scala da 1 a 5:</p> <p>Per punteggio fino a 3 punti: valutazione di tipo A</p> <p>Per punteggio da 4 a 6 punti: valutazione di tipo B</p> <p>Per punteggio da 7 a 9 punti: valutazione di tipo C</p> <p>Per punteggio da 10 a 12 punti: valutazione di tipo D</p> <p>Per punteggio da 13 a 15 punti: valutazione di tipo E</p> <p>Nota sulla valutazione degli obiettivi:</p> <p>1- non raggiunto</p> <p>2- parzialmente raggiunto</p> <p>3- raggiunto come concordato</p> <p>4- raggiunto e superato</p> <p>5- superato significativamente</p>	<p>COMPORAMENTI (DA 1 A 5)</p> <p>1 Competenza Tecnica</p> <p>2 Competenza di aggiornamento</p> <p>3 Progettualità</p> <p>4 Gestione delle risorse umane</p> <p>5 Gestione economica ed organizzativa</p> <p>6 Autonomia</p> <p>7 Decisionalità</p> <p>8 Tensione al risultato</p> <p>9 Flessibilità</p> <p>10 Attenzione alla qualità</p>	<p>Il comportamento è valutato in una scala da 1 a 5:</p> <p>Per punteggio fino a 11 punti: valutazione di tipo A</p> <p>Per punteggio da 12 a 22 punti: valutazione di tipo B</p> <p>Per punteggio da 23 a 33 punti: valutazione di tipo C</p> <p>Per punteggio da 34 a 44 punti: valutazione di tipo D</p> <p>Per punteggio da 45 a 55 punti: valutazione di tipo E</p> <p>Nota sulla valutazione dei comportamenti:</p> <p>1- non ha espresso il comportamento</p> <p>2- ha espresso parzialmente il comportamento</p> <p>3- Ha espresso il comportamento adeguatamente</p> <p>4- Ha espresso ampiamente il comportamento</p> <p>5- Ha espresso il comportamento in maniera ottimale</p>
--	---	---

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA GENERALE= 0%					
OBIETTIVI STRATEGICI COMUNI	INDICATORI DI SERVIZIO	PESO PONDERALE	TARGET	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO	VALUTAZIONE
a	b	c	d	e	f=cxe

PT = PUNTEGGIO TOTALE = 0

Ipi= Valore percentuale dell'Indennità di risultato max spettante = 75

		COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO				
		A	B	C	D	E
RISULTATO	A	Nulla	Nulla	Insuffic.	Insuffic.	Suffic.
	B	Nulla	Insuffic.	Insuffic.	Suffic.	Buona
	C	Insuffic.	Insuffic.	Suffic.	Buona	Buona
	D	Insuffic.	Suffic.	Buona	Buona	Eccell.
	E	Suffic.	Buona	Buona	Eccell.	Eccell.