

UNIONE DEI COMUNI “DELLA BRENTA”

Comuni di Carmignano di Brenta e Fontaniva

Sede:
Piazza Umberto I n°1, 35014 Fontaniva (PD)

Info: C.F.-P.I. 04996510287
PEC:unionecomunidellabrenta@legalmailpa.it

Recapiti telefonici: 049/9430355 - 049/5949965

E-mail: info@unionecomunidellabrenta.it

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Verbale n. 1/2019 – lunedì 20.05.19

L'anno **duemiladiociannove** il giorno **VENTI** del mese di **MAGGIO**, alle ore 11.00, presso la Sede Municipale del Comune di Fontaniva si è riunito il Nucleo di Valutazione composto dal Dott. Massimiliano Spagnuolo, con funzioni di Presidente, dalla dott.ssa Monica Cacco e dal dott. Luca Villotta, in qualità di membri esperti, nominati con decreto del Presidente dell'Unione dei Comuni della Brenta n. 4/2017 del 10.03.2017.

Viene esaminato il seguente ordine del giorno:

1) COMUNE DI CARMIGNANO DI BRENTA - VALUTAZIONE ATTIVITA' 2018

Il Presidente ricorda che all'ordine del giorno della riunione odierna vi è la valutazione dell'attività svolta all'interno del Comune di Carmignano di Brenta nel corso dell'anno 2018.

A tale riguardo, in ordine alle competenze di questo Nucleo, vengono richiamate:

- La deliberazione giuntales dell'Unione n. 13 del 13.12.16, recante il regolamento per l'istituzione ed il funzionamento del Nucleo di Valutazione;
- La deliberazione consiliare dell'Unione n. 25 del 30.12.16 con cui è stato approvato il trasferimento all'Unione in parola delle competenze in materia di Nucleo di Valutazione, rientranti nella funzione *organizzazione generale dell'amministrazione, gestione finanziaria e contabile e di controllo*, come deliberato dai Consigli Comunali dei Comuni di Fontaniva e Carmignano di Brenta, rispettivamente, con provvedimenti nn. 63 in data 29.12.16 e n. 53 in data 19.12.16;
- Il Decreto Presidenziale n. 6/17 suindicato;

Il Regolamento per la misurazione e la valutazione della performance individuale ed organizzativa dell'Unione “della Brenta” ed il Sistema di misurazione e la valutazione della performance individuale ed organizzativa dell'Unione “della Brenta”;

- La Deliberazione della Giunta Comunale del Comune di Carmignano di Brenta n. 25 del 28.02.18, con cui è stato approvato il piano esecutivo di gestione per l'anno 2018;

Quale metodologia di lavoro, il Presidente ricorda che alcuni titolari di Posizione Organizzativa rivestono l'incarico sia presso il Comune che presso l'Unione; d'altro canto, poiché l'indennità di risultato viene erogata dal Comune, si utilizzerà la scheda di valutazione tenendo conto del Sistema di valutazione in uso presso il Comune.

Successivamente, il Presidente indica che i Responsabili d'Area hanno relazionato in ordine al lavoro svolto nel corso dell'anno 2018, ciascuno per la parte e per il periodo di competenza, evidenziando che gli obiettivi prefissati sono stati sostanzialmente raggiunti.

A tal fine, il Nucleo di Valutazione verifica dalle relazioni presentate che gli obiettivi dei Responsabili d'Area per l'anno 2018 sono stati quasi integralmente raggiunti.

+++++

Di seguito, si procede all'audizione del Responsabile Area Gestione del territorio e sicurezza, geom. Bergamin, nel corso della quale viene illustrata l'attività relativa all'anno 2018 dell'Area di pertinenza.

Per l'anno 2018 il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati è certificato da precipua relazione del Responsabile d'Area in parola.

Secondo il sistema di valutazione presente all'interno dell'Ente, il Nucleo di Valutazione effettua la valutazione annuale dei Responsabili d'Area sulla base di una scheda in cui sono presenti sia gli obiettivi da realizzare che i comportamenti organizzativi.

In ordine al geom. Bergamin la proposta del Nucleo è di riconoscere una valutazione pari a **95,50 su 100 (All. A)**.

+++++

Di seguito si procede all'audizione del Segretario Comunale del Comune di Fontaniva, dott.ssa Giulia d'Este, nel corso della quale vengono acquisiti elementi per la valutazione delle PO del comune.

+++++

Di seguito, si procede all'audizione del Responsabile Area Servizi alle imprese e Personale, sig.ra Maria Ines Lago, nel corso della quale viene illustrata l'attività relativa all'anno 2018 dell'Area di pertinenza.

Per l'anno 2018 il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati è certificato da precipua relazione del Responsabile d'Area in parola.

Secondo il sistema di valutazione presente all'interno dell'Ente, il Nucleo di Valutazione effettua la valutazione annuale dei Responsabili d'Area sulla base di una scheda in cui sono presenti sia gli obiettivi da realizzare che i comportamenti organizzativi.

In ordine alla sig.ra Lago la proposta del Nucleo è di riconoscere una valutazione pari a **95,25 su 100 (All. B)**.

Di seguito, si procede all'audizione del Responsabile Area Economico-finanziaria e Socio-culturale, dott.ssa Ceccato, nel corso della quale viene illustrata l'attività relativa all'anno 2018 dell'Area di pertinenza.

Per l'anno 2018 il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati è certificato da precipua relazione del Responsabile d'Area in parola.

Secondo il sistema di valutazione presente all'interno dell'Ente, il Nucleo di Valutazione effettua la valutazione annuale dei Responsabili d'Area sulla base di una scheda in cui sono presenti sia gli obiettivi da realizzare che i comportamenti organizzativi.

In ordine alla dott.ssa Ceccato la proposta del Nucleo è di riconoscere una valutazione pari a 97,10 su 100 (All. C).

Di seguito, si procede all'audizione del Responsabile dell'Area Ragioneria – Personale - Tributi, Fulvio Daminato, nel corso della quale viene illustrata l'attività relativa all'anno 2018 dell'Area di pertinenza.

Per l'anno 2018 il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati è certificato da precipua relazione del Responsabile d'Area in parola.

Secondo il sistema di valutazione presente all'interno dell'Ente, il Nucleo di Valutazione effettua la valutazione annuale dei Responsabili d'Area sulla base di una scheda in cui sono presenti sia gli obiettivi da realizzare che i comportamenti organizzativi.

In ordine al sig. Daminato la proposta del Nucleo è di riconoscere una valutazione pari a 97,20 su 100 (All. D).

Di seguito, si procede all'esame dell'attività svolta dal Responsabile dell'Area entrate – patrimonio – ambiente - sicurezza, dott. Mirko Lorenzin (non presente), nel corso della quale viene valutata l'attività relativa all'anno 2018 dell'Area di pertinenza.

Per l'anno 2018 il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati è certificato da precipua relazione del Responsabile in parola.

Secondo il sistema di valutazione presente all'interno dell'Ente, il Nucleo di Valutazione effettua la valutazione annuale dei Responsabili d'Area sulla base di una scheda in cui sono presenti sia gli obiettivi da realizzare che i comportamenti organizzativi.

In ordine al dott. Lorenzin la proposta del Nucleo è di riconoscere una valutazione pari a 97,20 su 100 (All. E).

A questo punto, non essendovi altri punti all'ordine del giorno il Presidente dichiara conclusa la seduta.

Letto, confermato, sottoscritto.

Per il Nucleo di Valutazione

IL PRESIDENTE

- Massimiliano Spagnuolo -

A handwritten signature in black ink, reading "Massimiliano Spagnuolo". The signature is written in a cursive style with a large initial 'M' and a long, sweeping tail on the 'o'.

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PERSONALE TITOLARE DI P.O.

VALUTAZIONE ANNO 2018

RESPONSABILE AREA BERGAMINI GIANCARLO

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI-RISULTATI RAGGIUNTI: punteggio max 50 così suddivisi:

OBIETTIVI P.E.G./P.D.O.	DESUNTI DAL	Peso dei singoli obiettivi	Valutazione in merito al grado di raggiungimento (in %): breve commento	Punteggio attribuito
1.....	VARIANTI 4 AL 2° PI	30(:2)=15	100	15
2.....	VARIANTI PARTI	25(:2)=12,5	100	12,5
3.....	PREDISPOSIZ. DIFESA RIC. TAP	15(:2)=7,5	100	7,5
4.....	" ESCLAZ. CDS	15(:2)=7,5	100	7,5
ecc...	MERCATINO ANTIQ.	15(:2)=7,5	100	7,5
TOTALE		50		50

Il punteggio attribuito si ottiene in applicazione della seguente formula:

(Peso dei singoli obiettivi) X (Grado percentuale di raggiungimento dell'obiettivo)

Se il grado di raggiungimento dell'obiettivo è inferiore al 50%, l'obiettivo si considera non raggiunto e ad esso si assegnerà un punteggio pari a 0.

COMPORAMENTI: punteggio max 50.

Vengono assegnate le seguenti valutazioni:

- 5 – ottimo
- 4 – buono
- 3 – sufficiente
- 2 – scarso
- 1 – assolutamente insufficiente

Il punteggio finale si ottiene applicando la seguente formula:

(punteggio massimo attribuito alla sottovoce): X = 5 (ottimo) : (valutazione assegnata)

Per poter partecipare all'eventuale selezione per la progressione orizzontale il dipendente non deve essere stato oggetto di sanzioni disciplinari nell'anno di riferimento.

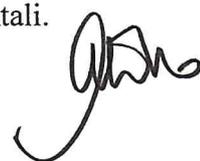
Sotto voci	Valutazione: Breve commento eventuale	Punteggio finale
<p>IMPEGNO QUALITA' PRESTAZIONE INDIVIDUALE, POTENZIALITA' ESPRESSE (max 30 punti)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Iniziativa e capacità di fare proposte (max 7 punti): Sono valutate le proposte presentate in sede di formazione del P.E.G./P.D.O. o durante il corso dell'anno con riferimento ai seguenti elementi (da prendere in considerazione anche disgiuntamente): <ol style="list-style-type: none"> 1. condivisione (con organi politici), 2. chiarezza espositiva, 3. rilevanza, 4. innovazione. • Qualità degli atti amministrativi prodotti. A tal fine sono esaminati un numero di provvedimenti stabilito dall'OV, scelti casualmente, emanati dal responsabile titolare di P.O. (max punti 8) • Impegno e continuità nell'espletamento delle proprie mansioni (max 7 punti). A tal fine si considera: <ol style="list-style-type: none"> 1. tempo di lavoro; 2. presenza ad incontri (conferenze Segretario-Responsabili, Gruppi di lavoro fra colleghi su particolari temi) • Capacità di gestire le risorse umane assegnate (max 8 punti). A tal fine si fa riferimento ai seguenti elementi (da prendere in considerazione anche disgiuntamente): <ol style="list-style-type: none"> 1. assegnazione obiettivi ai dipendenti, 2. redazione piani di lavoro, 3. verifica esecuzione piani di lavoro, 4. riunioni periodiche per organizzare e controllare il lavoro, 5. differenziazione delle valutazioni senza particolari contestazioni. 	<p style="text-align: center;">4</p> <p style="text-align: center;">5</p> <p style="text-align: center;">5</p> <p style="text-align: center;">4</p>	<p style="text-align: center;">5,6</p> <p style="text-align: center;">8</p> <p style="text-align: center;">7</p> <p style="text-align: center;">6,4</p>

JP

<p>CAPACITA' DI ADATTAMENTO (FLESSIBILITA' ORGANIZZATIVA) (max punti 15)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacità di adattare i propri comportamenti ai cambiamenti sopraggiunti e di utilizzare gli strumenti e le attrezzature messe a disposizione. A tal fine si fa riferimento ai seguenti elementi (da prendere in considerazione anche disgiuntamente): <ol style="list-style-type: none"> 1. gli effettivi utilizzi di strumenti, programmi, attrezzature innovativi e/o riconducibili agli obiettivi indicati dalla normativa in tema di semplificazione e codice dell'amministrazione digitale (PEC, firma digitale, conferenze di servizio....), 2. gli eventuali mutamenti intervenuti a livello normativo e/o organizzativo che abbiano avuto riflessi diretti e rilevanti sull'attività ed i conseguenti comportamenti/attività posti in essere. 	4,5	13,5
<p>PRESTAZIONI RESE CON PIU' ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE (max punti 5):</p> <ul style="list-style-type: none"> • interesse dimostrato alle iniziative formative proposte, • risultati operativi derivanti dalla formazione eseguita, • capacità di segnalare fabbisogni e proporre soluzioni operative, • grado di capacità e disponibilità ad assumere responsabilità connesse al ruolo ricoperto. 	5	5
<p>TOTALE</p>		45,5

TOTALE PUNTEGGIO: obiettivi raggiunti + comportamenti 95,5

Il titolare di P.O. ha diritto alla retribuzione di risultato nella misura massima riconosciuta nel caso in cui la somma dei punteggi sia almeno pari a 90. Nel caso di punteggio ricompreso tra 89 e 60, l'indennità di risultato sarà corrisposta in misura percentuale corrispondente al punteggio conseguito. In caso di punteggio inferiore a 60 punti, non verrà erogata alcuna indennità di risultato, né si potrà essere ammessi a concorrere per le eventuali progressioni orizzontali.



SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PERSONALE TITOLARE DI P.O.

VALUTAZIONE ANNO 2018

RESPONSABILE AREA LAGO MARIA INES.....

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI-RISULTATI RAGGIUNTI: punteggio max 50 così suddivisi:

OBIETTIVI DESUNTI DAL P.E.G./P.D.O.	Peso dei singoli obiettivi	Valutazione in merito al grado di raggiungimento (in %): breve commento	Punteggio attribuito
1... <u>PROMOC. ATTIVITA' COMERC.</u>	<u>20 (:2) = 10</u>	<u>100</u>	<u>10</u>
2... <u>EQUALIF. MERCATO CITT.</u>	<u>20 (:2) = 10</u>	<u>100</u>	<u>10</u>
3... <u>7^a SEZ. ELET.</u>	<u>10 (:2) = 5</u>	<u>100</u>	<u>5</u>
4... <u>SEGRETARIA CONF. SINDACI</u>	<u>20 (:2) = 10</u>	<u>100</u>	<u>10</u>
ecc... <u>ALTRO</u>	<u>30 (:2) = 15</u>	<u>100</u>	<u>15</u>
TOTALE	50	100	50

Il punteggio attribuito si ottiene in applicazione della seguente formula:

(Peso dei singoli obiettivi) X (Grado percentuale di raggiungimento dell'obiettivo)

Se il grado di raggiungimento dell'obiettivo è inferiore al 50%, l'obiettivo si considera non raggiunto e ad esso si assegnerà un punteggio pari a 0.

COMPORAMENTI: punteggio max 50.

Vengono assegnate le seguenti valutazioni:

- 5 – ottimo
- 4 – buono
- 3 – sufficiente
- 2 – scarso
- 1 – assolutamente insufficiente

Il punteggio finale si ottiene applicando la seguente formula:

(punteggio massimo attribuito alla sottovoce): $X = 5$ (ottimo) : (valutazione assegnata)

Per poter partecipare all'eventuale selezione per la progressione orizzontale il dipendente non deve essere stato oggetto di sanzioni disciplinari nell'anno di riferimento.

Sotto voci	Valutazione: Breve commento eventuale	Punteggio finale
<p>IMPEGNO QUALITA' PRESTAZIONE INDIVIDUALE, POTENZIALITA' ESPRESSE (max 30 punti)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Iniziativa e capacità di fare proposte (max 7 punti): Sono valutate le proposte presentate in sede di formazione del P.E.G./P.D.O. o durante il corso dell'anno con riferimento ai seguenti elementi (da prendere in considerazione anche disgiuntamente): <ol style="list-style-type: none"> 1. condivisione (con organi politici), 2. chiarezza espositiva, 3. rilevanza, 4. innovazione. • Qualità degli atti amministrativi prodotti. A tal fine sono esaminati un numero di provvedimenti stabilito dall'OV, scelti casualmente, emanati dal responsabile titolare di P.O. (max punti 8) • Impegno e continuità nell'espletamento delle proprie mansioni (max 7 punti). A tal fine si considera: <ol style="list-style-type: none"> 1. tempo di lavoro; 2. presenza ad incontri (conferenze Segretario-Responsabili, Gruppi di lavoro fra colleghi su particolari temi) • Capacità di gestire le risorse umane assegnate (max 8 punti). A tal fine si fa riferimento ai seguenti elementi (da prendere in considerazione anche disgiuntamente): <ol style="list-style-type: none"> 1. assegnazione obiettivi ai dipendenti, 2. redazione piani di lavoro, 3. verifica esecuzione piani di lavoro, 4. riunioni periodiche per organizzare e controllare il lavoro, 5. differenziazione delle valutazioni senza particolari contestazioni. 	<p>4</p> <p>5</p> <p>5</p> <p>4</p>	<p>5,6</p> <p>8</p> <p>7</p> <p>6,4</p>

JP

<p>CAPACITA' DI ADATTAMENTO (FLESSIBILITA' ORGANIZZATIVA) (max punti 15)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacità di adattare i propri comportamenti ai cambiamenti sopraggiunti e di utilizzare gli strumenti e le attrezzature messe a disposizione. A tal fine si fa riferimento ai seguenti elementi (da prendere in considerazione anche disgiuntamente): <ol style="list-style-type: none"> 1. gli effettivi utilizzi di strumenti, programmi, attrezzature innovativi e/o riconducibili agli obiettivi indicati dalla normativa in tema di semplificazione e codice dell'amministrazione digitale (PEC, firma digitale, conferenze di servizio....), 2. gli eventuali mutamenti intervenuti a livello normativo e/o organizzativo che abbiano avuto riflessi diretti e rilevanti sull'attività ed i conseguenti comportamenti/attività posti in essere. 	4,5	13,5
<p>PRESTAZIONI RESE CON PIU' ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE (max punti 5):</p> <ul style="list-style-type: none"> • interesse dimostrato alle iniziative formative proposte, • risultati operativi derivanti dalla formazione eseguita, • capacità di segnalare fabbisogni e proporre soluzioni operative, • grado di capacità e disponibilità ad assumere responsabilità connesse al ruolo ricoperto. 	5	5
<p>TOTALE</p>		

TOTALE PUNTEGGIO: obiettivi raggiunti + comportamenti 92,5

Il titolare di P.O. ha diritto alla retribuzione di risultato nella misura massima riconosciuta nel caso in cui la somma dei punteggi sia almeno pari a 90. Nel caso di punteggio ricompreso tra 89 e 60, l'indennità di risultato sarà corrisposta in misura percentuale corrispondente al punteggio conseguito. In caso di punteggio inferiore a 60 punti, non verrà erogata alcuna indennità di risultato, né si potrà essere ammessi a concorrere per le eventuali progressioni orizzontali.

Alonso

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PERSONALE TITOLARE DI P.O.

VALUTAZIONE ANNO 2018

RESPONSABILE AREA CECCATO LORENA.....

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI-RISULTATI RAGGIUNTI: punteggio max 50 così suddivisi:

OBIETTIVI DESUNTI DAL P.E.G./P.D.O.	Peso dei singoli obiettivi	Valutazione in merito al grado di raggiungimento (in %): breve commento	Punteggio attribuito
1..... CONVOCG. PIANIF. GENZOLIS	30 (:2) = 15	100	15
2..... NUOVO CCNL 2016-18	30 (:2) = 15	100	15
3..... PROMOZIONI PREVENZ. COLLE.	10 (:2) = 5	100	5
4..... MIGLIORAM. PUBBLICAZ. DATI	15 (:2) = 7,5	100	7,5
ecc... PROMOZIONI PNA	15 (:2) = 7,5	100	7,5
TOTALE	50	100	50

Il punteggio attribuito si ottiene in applicazione della seguente formula:

(Peso dei singoli obiettivi) X (Grado percentuale di raggiungimento dell'obiettivo)

Se il grado di raggiungimento dell'obiettivo è inferiore al 50%, l'obiettivo si considera non raggiunto e ad esso si assegnerà un punteggio pari a 0.

COMPORAMENTI: punteggio max 50.

Vengono assegnate le seguenti valutazioni:

- 5 – ottimo
- 4 – buono
- 3 – sufficiente
- 2 – scarso
- 1 – assolutamente insufficiente

Il punteggio finale si ottiene applicando la seguente formula:

(punteggio massimo attribuito alla sottovoce): X = 5 (ottimo) : (valutazione assegnata)

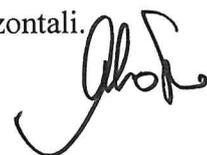
Per poter partecipare all'eventuale selezione per la progressione orizzontale il dipendente non deve essere stato oggetto di sanzioni disciplinari nell'anno di riferimento.

Sotto voci	Valutazione: Breve commento eventuale	Punteggio finale
<p>IMPEGNO QUALITA' PRESTAZIONE INDIVIDUALE, POTENZIALITA' ESPRESSE (max 30 punti)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Iniziativa e capacità di fare proposte (max 7 punti): Sono valutate le proposte presentate in sede di formazione del P.E.G./P.D.O. o durante il corso dell'anno con riferimento ai seguenti elementi (da prendere in considerazione anche disgiuntamente): <ol style="list-style-type: none"> 1. condivisione (con organi politici), 2. chiarezza espositiva, 3. rilevanza, 4. innovazione. • Qualità degli atti amministrativi prodotti. A tal fine sono esaminati un numero di provvedimenti stabilito dall'OV, scelti casualmente, emanati dal responsabile titolare di P.O. (max punti 8) • Impegno e continuità nell'espletamento delle proprie mansioni (max 7 punti). A tal fine si considera: <ol style="list-style-type: none"> 1. tempo di lavoro; 2. presenza ad incontri (conferenze Segretario-Responsabili, Gruppi di lavoro fra colleghi su particolari temi) • Capacità di gestire le risorse umane assegnate (max 8 punti). A tal fine si fa riferimento ai seguenti elementi (da prendere in considerazione anche disgiuntamente): <ol style="list-style-type: none"> 1. assegnazione obiettivi ai dipendenti, 2. redazione piani di lavoro, 3. verifica esecuzione piani di lavoro, 4. riunioni periodiche per organizzare e controllare il lavoro, 5. differenziazione delle valutazioni senza particolari contestazioni. 	<p style="text-align: center;">4</p> <p style="text-align: center;">5</p> <p style="text-align: center;">5</p> <p style="text-align: center;">5</p>	<p style="text-align: center;">5,6</p> <p style="text-align: center;">8</p> <p style="text-align: center;">7</p> <p style="text-align: center;">8</p>

<p>CAPACITA' DI ADATTAMENTO (FLESSIBILITA' ORGANIZZATIVA) (max punti 15)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacità di adattare i propri comportamenti ai cambiamenti sopraggiunti e di utilizzare gli strumenti e le attrezzature messe a disposizione. A tal fine si fa riferimento ai seguenti elementi (da prendere in considerazione anche disgiuntamente): <ol style="list-style-type: none"> 1. gli effettivi utilizzi di strumenti, programmi, attrezzature innovativi e/o riconducibili agli obiettivi indicati dalla normativa in tema di semplificazione e codice dell'amministrazione digitale (PEC, firma digitale, conferenze di servizio...), 2. gli eventuali mutamenti intervenuti a livello normativo e/o organizzativo che abbiano avuto riflessi diretti e rilevanti sull'attività ed i conseguenti comportamenti/attività posti in essere. 	4,5	13,5
<p>PRESTAZIONI RESE CON PIU' ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE (max punti 5):</p> <ul style="list-style-type: none"> • interesse dimostrato alle iniziative formative proposte, • risultati operativi derivanti dalla formazione eseguita, • capacità di segnalare fabbisogni e proporre soluzioni operative, • grado di capacità e disponibilità ad assumere responsabilità connesse al ruolo ricoperto. 	5	5
<p>TOTALE</p>		47,4

TOTALE PUNTEGGIO: obiettivi raggiunti + comportamenti 97,4

Il titolare di P.O. ha diritto alla retribuzione di risultato nella misura massima riconosciuta nel caso in cui la somma dei punteggi sia almeno pari a 90. Nel caso di punteggio ricompreso tra 89 e 60, l'indennità di risultato sarà corrisposta in misura percentuale corrispondente al punteggio conseguito. In caso di punteggio inferiore a 60 punti, non verrà erogata alcuna indennità di risultato, né si potrà essere ammessi a concorrere per le eventuali progressioni orizzontali.





SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PERSONALE TITOLARE DI P.O.

VALUTAZIONE ANNO 2018

RESPONSABILE AREA DAMINATO FULVIO.....

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI-RISULTATI RAGGIUNTI: punteggio max 50 così suddivisi:

OBIETTIVI DESUNTI DAL P.E.G./P.D.O.	Peso dei singoli obiettivi	Valutazione in merito al grado di raggiungimento (in %): breve commento	Punteggio attribuito
1..... <u>REGOLAM. CONCESSIONI CONTRIB + AUTR</u>	$20(:2) = 10$	100	10
2..... <u>CREAZIONE BANCA DATI IMMOBILI</u>	$15(:2) = 7,5$	100	7,5
3..... <u>AGGIORNAM. CIMITERI</u>	$10(:2) = 5$	100	5
4..... <u>VIGILANZA MANIFEST.</u>	$15(:2) = 7,5$	100	7,5
ecc... <u>ALTRO</u>	$40(:2) = 20$	100	20
TOTALE	50	100	50

Il punteggio attribuito si ottiene in applicazione della seguente formula:

(Peso dei singoli obiettivi) X (Grado percentuale di raggiungimento dell'obiettivo)

Se il grado di raggiungimento dell'obiettivo è inferiore al 50%, l'obiettivo si considera non raggiunto e ad esso si assegnerà un punteggio pari a 0.

COMPORAMENTI: punteggio max 50.

Vengono assegnate le seguenti valutazioni:

- 5 – ottimo
- 4 – buono
- 3 – sufficiente
- 2 – scarso
- 1 – assolutamente insufficiente

Il punteggio finale si ottiene applicando la seguente formula:

(punteggio massimo attribuito alla sottovoce): $X = 5$ (ottimo) : (valutazione assegnata)

Per poter partecipare all'eventuale selezione per la progressione orizzontale il dipendente non deve essere stato oggetto di sanzioni disciplinari nell'anno di riferimento.



Sotto voci	Valutazione: Breve commento eventuale	Punteggio finale
<p>IMPEGNO QUALITA' PRESTAZIONE INDIVIDUALE, POTENZIALITA' ESPRESSE (max 30 punti)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Iniziativa e capacità di fare proposte (max 7 punti): Sono valutate le proposte presentate in sede di formazione del P.E.G./P.D.O. o durante il corso dell'anno con riferimento ai seguenti elementi (da prendere in considerazione anche disgiuntamente): <ol style="list-style-type: none"> 1. condivisione (con organi politici), 2. chiarezza espositiva, 3. rilevanza, 4. innovazione. • Qualità degli atti amministrativi prodotti. A tal fine sono esaminati un numero di provvedimenti stabilito dall'OV, scelti casualmente, emanati dal responsabile titolare di P.O. (max punti 8) • Impegno e continuità nell'espletamento delle proprie mansioni (max 7 punti). A tal fine si considera: <ol style="list-style-type: none"> 1. tempo di lavoro; 2. presenza ad incontri (conferenze Segretario-Responsabili, Gruppi di lavoro fra colleghi su particolari temi) • Capacità di gestire le risorse umane assegnate (max 8 punti). A tal fine si fa riferimento ai seguenti elementi (da prendere in considerazione anche disgiuntamente): <ol style="list-style-type: none"> 1. assegnazione obiettivi ai dipendenti, 2. redazione piani di lavoro, 3. verifica esecuzione piani di lavoro, 4. riunioni periodiche per organizzare e controllare il lavoro, 5. differenziazione delle valutazioni senza particolari contestazioni. 	<p style="text-align: center;">4</p> <p style="text-align: center;">5</p> <p style="text-align: center;">5</p> <p style="text-align: center;">4,5</p>	<p style="text-align: center;">5,6</p> <p style="text-align: center;">8</p> <p style="text-align: center;">7</p> <p style="text-align: center;">7,2</p>

JP

<p>CAPACITA' DI ADATTAMENTO (FLESSIBILITA' ORGANIZZATIVA) (max punti 15)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacità di adattare i propri comportamenti ai cambiamenti sopraggiunti e di utilizzare gli strumenti e le attrezzature messe a disposizione. A tal fine si fa riferimento ai seguenti elementi (da prendere in considerazione anche disgiuntamente): <ol style="list-style-type: none"> 1. gli effettivi utilizzi di strumenti, programmi, attrezzature innovativi e/o riconducibili agli obiettivi indicati dalla normativa in tema di semplificazione e codice dell'amministrazione digitale (PEC, firma digitale, conferenze di servizio....), 2. gli eventuali mutamenti intervenuti a livello normativo e/o organizzativo che abbiano avuto riflessi diretti e rilevanti sull'attività ed i conseguenti comportamenti/attività posti in essere. 	4,8	14,4
<p>PRESTAZIONI RESE CON PIU' ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE (max punti 5):</p> <ul style="list-style-type: none"> • interesse dimostrato alle iniziative formative proposte, • risultati operativi derivanti dalla formazione eseguita, • capacità di segnalare fabbisogni e proporre soluzioni operative, • grado di capacità e disponibilità ad assumere responsabilità connesse al ruolo ricoperto. 	S	S
<p>TOTALE</p>		47,2

TOTALE PUNTEGGIO: obiettivi raggiunti + comportamenti 97,20

Il titolare di P.O. ha diritto alla retribuzione di risultato nella misura massima riconosciuta nel caso in cui la somma dei punteggi sia almeno pari a 90. Nel caso di punteggio ricompreso tra 89 e 60, l'indennità di risultato sarà corrisposta in misura percentuale corrispondente al punteggio conseguito. In caso di punteggio inferiore a 60 punti, non verrà erogata alcuna indennità di risultato, né si potrà essere ammessi a concorrere per le eventuali progressioni orizzontali.



SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PERSONALE TITOLARE DI P.O.

VALUTAZIONE ANNO 2018

RESPONSABILE AREA LORENZINI MIRKO

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI-RISULTATI RAGGIUNTI: punteggio max 50 così suddivisi:

OBIETTIVI DESUNTI DAL P.E.G./P.D.O.	Peso dei singoli obiettivi	Valutazione in merito al grado di raggiungimento (in %): breve commento	Punteggio attribuito
1 SERVIZIO ENTRATE	20(:2)=10	100	10
2 PATRIMONIO CANTIERI	20(:2)=10	100	10
3.....INFORMATICA	20(:2)=10	100	10
4.....AMBIENTE ED ENERGIA	20(:2)=10	100	10
ecc... POLIZIA LOCALE E NOTTICHE	20(:2)=10	100	10
TOTALE	50	100	50

Il punteggio attribuito si ottiene in applicazione della seguente formula:

(Peso dei singoli obiettivi) X (Grado percentuale di raggiungimento dell'obiettivo)

Se il grado di raggiungimento dell'obiettivo è inferiore al 50%, l'obiettivo si considera non raggiunto e ad esso si assegnerà un punteggio pari a 0.

COMPORAMENTI: punteggio max 50.

Vengono assegnate le seguenti valutazioni:

- 5 – ottimo
- 4 – buono
- 3 – sufficiente
- 2 – scarso
- 1 – assolutamente insufficiente

Il punteggio finale si ottiene applicando la seguente formula:

(punteggio massimo attribuito alla sottovoce): $X = 5$ (ottimo) : (valutazione assegnata)

Per poter partecipare all'eventuale selezione per la progressione orizzontale il dipendente non deve essere stato oggetto di sanzioni disciplinari nell'anno di riferimento.

Sotto voci	Valutazione: Breve commento eventuale	Punteggio finale
<p>IMPEGNO QUALITA' PRESTAZIONE INDIVIDUALE, POTENZIALITA' ESPRESSE (max 30 punti)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Iniziativa e capacità di fare proposte (max 7 punti): Sono valutate le proposte presentate in sede di formazione del P.E.G./P.D.O. o durante il corso dell'anno con riferimento ai seguenti elementi (da prendere in considerazione anche disgiuntamente): <ol style="list-style-type: none"> 1. condivisione (con organi politici), 2. chiarezza espositiva, 3. rilevanza, 4. innovazione. • Qualità degli atti amministrativi prodotti. A tal fine sono esaminati un numero di provvedimenti stabilito dall'OV, scelti casualmente, emanati dal responsabile titolare di P.O. (max punti 8) • Impegno e continuità nell'espletamento delle proprie mansioni (max 7 punti). A tal fine si considera: <ol style="list-style-type: none"> 1. tempo di lavoro; 2. presenza ad incontri (conferenze Segretario-Responsabili, Gruppi di lavoro fra colleghi su particolari temi) • Capacità di gestire le risorse umane assegnate (max 8 punti). A tal fine si fa riferimento ai seguenti elementi (da prendere in considerazione anche disgiuntamente): <ol style="list-style-type: none"> 1. assegnazione obiettivi ai dipendenti, 2. redazione piani di lavoro, 3. verifica esecuzione piani di lavoro, 4. riunioni periodiche per organizzare e controllare il lavoro, 5. differenziazione delle valutazioni senza particolari contestazioni. 	<p style="text-align: center;">4</p> <p style="text-align: center;">4,5</p> <p style="text-align: center;">5</p> <p style="text-align: center;">5</p>	<p style="text-align: center;">5,6</p> <p style="text-align: center;">7,2</p> <p style="text-align: center;">7</p> <p style="text-align: center;">8</p>

99

<p>CAPACITA' DI ADATTAMENTO (FLESSIBILITA' ORGANIZZATIVA) (max punti 15)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacità di adattare i propri comportamenti ai cambiamenti sopraggiunti e di utilizzare gli strumenti e le attrezzature messe a disposizione. A tal fine si fa riferimento ai seguenti elementi (da prendere in considerazione anche disgiuntamente): <ol style="list-style-type: none"> 1. gli effettivi utilizzi di strumenti, programmi, attrezzature innovativi e/o riconducibili agli obiettivi indicati dalla normativa in tema di semplificazione e codice dell'amministrazione digitale (PEC, firma digitale, conferenze di servizio...), 2. gli eventuali mutamenti intervenuti a livello normativo e/o organizzativo che abbiano avuto riflessi diretti e rilevanti sull'attività ed i conseguenti comportamenti/attività posti in essere. 	4,8	14,4
<p>PRESTAZIONI RESE CON PIU' ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE (max punti 5):</p> <ul style="list-style-type: none"> • interesse dimostrato alle iniziative formative proposte, • risultati operativi derivanti dalla formazione eseguita, • capacità di segnalare fabbisogni e proporre soluzioni operative, • grado di capacità e disponibilità ad assumere responsabilità connesse al ruolo ricoperto. 	5	5
<p>TOTALE</p>		47,2

TOTALE PUNTEGGIO: obiettivi raggiunti + comportamenti 97,2

Il titolare di P.O. ha diritto alla retribuzione di risultato nella misura massima riconosciuta nel caso in cui la somma dei punteggi sia almeno pari a 90. Nel caso di punteggio ricompreso tra 89 e 60, l'indennità di risultato sarà corrisposta in misura percentuale corrispondente al punteggio conseguito. In caso di punteggio inferiore a 60 punti, non verrà erogata alcuna indennità di risultato, né si potrà essere ammessi a concorrere per le eventuali progressioni orizzontali.

