

SCHEDA INDIVIDUALE DI VALUTAZIONE

PARTE I – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ASSEGNAZIONE OBIETTIVI SCHEDE SINTETICHE

Anno di riferimento: 2014

Nome e Cognome Ivana Roncaglione Tet

Area Amministrativa e finanziaria

Servizio Bilancio (studio del bilancio annuale, pluriennale, predisposizione del PEG), bilancio consuntivo, gestione delle entrate e delle uscite, acquisti e approvvigionamenti, parte amministrativa e contabile del personale, inventario dei beni mobili ed immobili, assicurazione, fondo economale, protocollo in entrata, posta, predisposizione atti amministrativi di Giunta e Consiglio, archivio corrente, smistamento telefonate che non pervengono direttamente agli uffici.

Sede Pont Canavese

Posizione rivestita: Responsabile del servizio

Obiettivo 1

Peso % = 40

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Semplificazione flusso documentale contabile	Numero atti trasformati in formato elettronico	Valore attuale 0 Valore atteso 100

Obiettivo 2

Peso % = 25

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Gestione cantiere di lavoro 2014	Attivazione e svolgimento	31/12/2014

Obiettivo 3

Peso % = 35

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Procedimenti relativi ad acquisti materiale per funzionamento uffici	Verifica acquisto tramite SCR Piemonte e/o MEPA e valutazione diverse procedure di acquisto se più convenienti	Valore attuale 70% Valore atteso 100%

25/02/14 

ACCERTAMENTO DEI RISULTATI

Obiettivo 1

<i>Descrizione sintetica del risultato realizzato rispetto all'obiettivo assegnato con riferimento all'indicatore di conseguimento e al valore programmato o target.</i>	<i>Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo (*)</i>			
	MIN		MAX	
	100	200	300	400

Obiettivo 2

<i>Descrizione sintetica del risultato realizzato rispetto all'obiettivo assegnato con riferimento all'indicatore di conseguimento e al valore programmato o target.</i>	<i>Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo (*)</i>			
	MIN		MAX	
	100	200	300	400

Obiettivo 2

<i>Descrizione sintetica del risultato realizzato rispetto all'obiettivo assegnato con riferimento all'indicatore di conseguimento e al valore programmato o target.</i>	<i>Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo (*)</i>			
	MIN		MAX	
	100	200	300	400

(*) Nota: 100-non raggiunto; 200-parzialmente raggiunto; 300-raggiunto come concordato; 400-raggiunto e superato;

II PUNTEGGIO FINALE E' DATO DALLA SOMMA DEI PUNTEGGI OTTENUTI DIVISO IL NUMERO DEGLI OBIETTIVI OGGETTO DI VALUTAZIONE

Valutazione finale

PERSONALE IN POSIZIONE ORGANIZZATIVA

PARTE II - PERFORMANCE INDIVIDUALE

N°	Fattori di valutazione	Valutazione (*)				
1	Competenza 1 (Tecnica) Capacità di applicare correttamente le conoscenze professionali	1	2	3	4	5
2	Competenza 2 (aggiornamento) Capacità di mantenere aggiornate nel tempo l'insieme delle conoscenze specifiche previste	1	2	3	4	5
3	Gestione delle risorse umane Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati	1	2	3	4	5
4	Gestione economica ed organizzativa Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità	1	2	3	4	5
5	Tensione al risultato Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato	1	2	3	4	5
6	Flessibilità Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli dell'organizzazione e delle relazioni di lavoro allo scopo di rendere coerenti attività e servizi con gli obiettivi	1	2	3	4	5
7	Attenzione alla qualità Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito	1	2	3	4	5
8	Innovazione Capacità di approccio ai problemi secondo nuove prospettive e di stimolare-mettere in atto soluzioni innovative	1	2	3	4	5

Punteggio complessivo :.....X 10 =

- (*) Nota: 1 – non ha espresso il comportamento;
2 – ha parzialmente espresso il comportamento;
3 – ha espresso il comportamento adeguatamente;
4 – ha ampiamente espresso il comportamento;
5 – ha espresso il comportamento in maniera ottimale

RISULTATO COMPLESSIVO

Performance organizzativa di Ente =

Performance complessiva (PC) = $\text{POE (30\%)} + \text{POS(30\%)} + \text{PI(40\%)} = \dots + \dots + \dots = \dots$

Legenda:

POE = Performance Organizzativa di Ente

POS = Performance Organizzativa di Settore

PI = Performance individuale

DETERMINAZIONE RETRIBUZIONE DI RISULTATO

TABELLE DI CORRISPONDENZA

PERFORMANCE COMPLESSIVA	DEFINIZIONE
<185	VALUTAZIONE INSUFFICIENTE
DA 185 A 239	VALUTAZIONE SUFFICIENTE
DA 240 A 290	VALUTAZIONE BUONA
DA 291 A 345	VALUTAZIONE OTTIMA
DA 346 A 400	VALUTAZIONE ECCELLENTE

- A1) Per valutazione insufficiente:** Non dovrà essere corrisposta alcuna indennità di risultato
- A2) Per valutazione sufficiente:** Dovrà essere corrisposta una retribuzione pari al 40% dell'indennità di risultato massima e cioè %
- A3) Per valutazione buona:** Dovrà essere corrisposta una retribuzione pari al 60% dell'indennità di risultato massima e cioè %
- A4) Per valutazione ottima:** Dovrà essere corrisposta una retribuzione pari al 96% dell'indennità di risultato massima e cioè %
- A5) Per valutazione eccellente:** Dovrà essere corrisposta una retribuzione pari al 100% dell'indennità di risultato massima

SCHEDA INDIVIDUALE DI VALUTAZIONE

PARTE I – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ASSEGNAZIONE OBIETTIVI SCHEDE SINTETICHE

Anno di riferimento: 2014

Nome e Cognome Bruno Madlena

Area Servizio alla persona

Servizio anagrafe, elettorale, stato civile, cimitero, leva, statistica, scuole, mensa, trasporti, iniziative culturali, sportive ricreative e turistiche del territorio, biblioteca, ufficio turistico, interventi di sostegno alle famiglie, commercio fisso, ambulante, polizia amministrativa, agricoltura, artigianato, industria, servizi informatici ICT, archivio corrente, archivio storico, rapporti con ASA per acquedotto e fognatura

Sede Pont Canavese

Posizione rivestita: Responsabile del servizio

Obiettivo 1

Peso % = 30

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Caricamento atti stato civile per una migliore e più funzionale gestione	Informatizzazione atti di stato civile (nascita e morte), a ritroso, fino al 1950	Valore attuale 0 Valore atteso 100

Obiettivo 2

Peso % = 35

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Nuovo sistema di gestione della riscossione della TARES con conseguente riduzione costi di gestione del servizio	Trascodifica banca dati TARES per gestione in proprio	Valore attuale 0 Valore atteso 100% delle posizioni

Obiettivo 3

Peso % = 35

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Implementazione hardware comunale e miglioramento funzionalità e sicurezza del sistema	Sostituzione server comunale e compimento attività propedeutiche e successive	31/12/2014

Handwritten signature and date: 30/12/2014

ACCERTAMENTO DEI RISULTATI

Obiettivo 1

<i>Descrizione sintetica del risultato realizzato rispetto all'obiettivo assegnato con riferimento all'indicatore di conseguimento e al valore programmato o target.</i>	<i>Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo (*)</i>			
	MIN		MAX	
	100	200	300	400

Obiettivo 2

<i>Descrizione sintetica del risultato realizzato rispetto all'obiettivo assegnato con riferimento all'indicatore di conseguimento e al valore programmato o target.</i>	<i>Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo (*)</i>			
	MIN		MAX	
	100	200	300	400

Obiettivo 3

<i>Descrizione sintetica del risultato realizzato rispetto all'obiettivo assegnato con riferimento all'indicatore di conseguimento e al valore programmato o target.</i>	<i>Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo (*)</i>			
	MIN		MAX	
	100	200	300	400

(*) Nota: 100-non raggiunto; 200-parzialmente raggiunto; 300-raggiunto come concordato; 400-raggiunto e superato;

IL PUNTEGGIO FINALE E' DATO DALLA SOMMA DEI PUNTEGGI OTTENUTI DIVISO IL NUMERO DEGLI OBIETTIVI OGGETTO DI VALUTAZIONE

Valutazione finale

PERSONALE IN POSIZIONE ORGANIZZATIVA

PARTE II - PERFORMANCE INDIVIDUALE

N°	Fattori di valutazione	Valutazione (*)				
1	Competenza 1 (Tecnica) Capacità di applicare correttamente le conoscenze professionali	1	2	3	4	5
2	Competenza 2 (aggiornamento) Capacità di mantenere aggiornate nel tempo l'insieme delle conoscenze specifiche previste	1	2	3	4	5
3	Gestione delle risorse umane Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati	1	2	3	4	5
4	Gestione economica ed organizzativa Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità	1	2	3	4	5
5	Tensione al risultato Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato	1	2	3	4	5
6	Flessibilità Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli dell'organizzazione e delle relazioni di lavoro allo scopo di rendere coerenti attività e servizi con gli obiettivi	1	2	3	4	5
7	Attenzione alla qualità Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito	1	2	3	4	5
8	Innovazione Capacità di approccio ai problemi secondo nuove prospettive e di stimolare-mettere in atto soluzioni innovative	1	2	3	4	5

Punteggio complessivo :X 10 =

(*) Nota: 1 – non ha espresso il comportamento;

2 – ha parzialmente espresso il comportamento;

3 – ha espresso il comportamento adeguatamente;

4 – ha ampiamente espresso il comportamento;

5 – ha espresso il comportamento in maniera ottimale

RISULTATO COMPLESSIVO

Performance organizzativa di Ente =

Performance complessiva (PC) = $POE (30\%) + POS(30\%) + PI(40\%) = \dots + \dots + \dots = \dots$

Legenda:

POE = Performance Organizzativa di Ente

POS = Performance Organizzativa di Settore

PI = Performance individuale

DETERMINAZIONE RETRIBUZIONE DI RISULTATO

TABELLE DI CORRISPONDENZA

PERFORMANCE COMPLESSIVA	DEFINIZIONE
<185	VALUTAZIONE INSUFFICIENTE
DA 185 A 239	VALUTAZIONE SUFFICIENTE
DA 240 A 290	VALUTAZIONE BUONA
DA 291 A 345	VALUTAZIONE OTTIMA
DA 346 A 400	VALUTAZIONE ECCELLENTE

- A1) Per valutazione insufficiente:** Non dovrà essere corrisposta alcuna indennità di risultato
- A2) Per valutazione sufficiente:** Dovrà essere corrisposta una retribuzione pari al 40% dell'indennità di risultato massima e cioè %
- A3) Per valutazione buona:** Dovrà essere corrisposta una retribuzione pari al 60% dell'indennità di risultato massima e cioè %
- A4) Per valutazione ottima:** Dovrà essere corrisposta una retribuzione pari al 96% dell'indennità di risultato massima e cioè %
- A5) Per valutazione eccellente:** Dovrà essere corrisposta una retribuzione pari al 100% dell'indennità di risultato massima

SCHEDE INDIVIDUALE DI VALUTAZIONE

PARTE I – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ASSEGNAZIONE OBIETTIVI SCHEDE SINTETICHE

Anno di riferimento: 2014

Nome e Cognome Mancino Antimina

Area tributi

Servizio Gestione entrate tributarie ed extratributarie, con emissione dei relativi provvedimenti Attuativi e costante controllo ed aggiornamento banca dati. Attività di regolamentazione E predisposizione atti di competenza

Sede Pont Canavese

Posizione rivestita: Responsabile del servizio

Obiettivo 1

Peso % = 20

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Nuovo sistema di gestione della riscossione della TARES con conseguente riduzione costi di gestione del servizio	Trascodifica banca dati TARES per gestione in proprio	Valore attuale 0 Valore atteso 100% delle posizioni

Obiettivo 2

Peso % = 40

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Accertamenti TARSU	Recupero evasione relativa al pregresso con incremento entrate bilancio	Valore attuale 0 Valore atteso recupero 3%

Obiettivo 3

Peso % =40

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Revisione classamento fabbricati impianti idroelettrici e relativi Accertamenti I.C.I.	Recupero evasione relativa al pregresso con incremento entrate bilancio	Valore attuale 0 Valore atteso 2000% sul valore della rendita

25/02/2014

Aut. us. Mancino

ACCERTAMENTO DEI RISULTATI

Obiettivo 1

Descrizione sintetica del risultato realizzato rispetto all'obiettivo assegnato con riferimento all'indicatore di conseguimento e al valore programmato o target.	Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo (*)			
	MIN		MAX	
	100	200	300	400

Obiettivo 2

Descrizione sintetica del risultato realizzato rispetto all'obiettivo assegnato con riferimento all'indicatore di conseguimento e al valore programmato o target.	Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo (*)			
	MIN		MAX	
	100	200	300	400

Obiettivo 2

Descrizione sintetica del risultato realizzato rispetto all'obiettivo assegnato con riferimento all'indicatore di conseguimento e al valore programmato o target.	Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo (*)			
	MIN		MAX	
	100	200	300	400

(*) Nota: 100-non raggiunto; 200-parzialmente raggiunto; 300-raggiunto come concordato; 400-raggiunto e superato;

IL PUNTEGGIO FINALE E' DATO DALLA SOMMA DEI PUNTEGGI OTTENUTI DIVISO IL NUMERO DEGLI OBIETTIVI OGGETTO DI VALUTAZIONE

Valutazione finale

PERSONALE IN POSIZIONE ORGANIZZATIVA

PARTE II - PERFORMANCE INDIVIDUALE

N°	Fattori di valutazione	Valutazione (*)				
1	Competenza 1 (Tecnica) Capacità di applicare correttamente le conoscenze professionali	1	2	3	4	5
2	Competenza 2 (aggiornamento) Capacità di mantenere aggiornate nel tempo l'insieme delle conoscenze specifiche previste	1	2	3	4	5
3	Gestione delle risorse umane Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati	1	2	3	4	5
4	Gestione economica ed organizzativa Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità	1	2	3	4	5
5	Tensione al risultato Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato	1	2	3	4	5
6	Flessibilità Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli dell'organizzazione e delle relazioni di lavoro allo scopo di rendere coerenti attività e servizi con gli obiettivi	1	2	3	4	5
7	Attenzione alla qualità Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito	1	2	3	4	5
8	Innovazione Capacità di approccio ai problemi secondo nuove prospettive e di stimolare-mettere in atto soluzioni innovative	1	2	3	4	5

Punteggio complessivo :.....X 10 =

- (*) Nota: 1 – non ha espresso il comportamento;
2 – ha parzialmente espresso il comportamento;
3 – ha espresso il comportamento adeguatamente;
4 – ha ampiamente espresso il comportamento;
5 – ha espresso il comportamento in maniera ottimale

RISULTATO COMPLESSIVO

Performance organizzativa di Ente =

Performance complessiva (PC) = POE (30%) + POS(30%) + PI(40%) = + + =

Legenda:

POE = Performance Organizzativa di Ente

POS = Performance Organizzativa di Settore

PI = Performance individuale

DETERMINAZIONE RETRIBUZIONE DI RISULTATO

TABELLE DI CORRISPONDENZA

PERFORMANCE COMPLESSIVA	DEFINIZIONE
<185	VALUTAZIONE INSUFFICIENTE
DA 185 A 239	VALUTAZIONE SUFFICIENTE
DA 240 A 290	VALUTAZIONE BUONA
DA 291 A 345	VALUTAZIONE OTTIMA
DA 346 A 400	VALUTAZIONE ECCELLENTE

- A1) Per valutazione insufficiente:** Non dovrà essere corrisposta alcuna indennità di risultato
- A2) Per valutazione sufficiente:** Dovrà essere corrisposta una retribuzione pari al 40% dell'indennità di risultato massima e cioè %
- A3) Per valutazione buona:** Dovrà essere corrisposta una retribuzione pari al 60% dell'indennità di risultato massima e cioè %
- A4) Per valutazione ottima:** Dovrà essere corrisposta una retribuzione pari al 96% dell'indennità di risultato massima e cioè %
- A5) Per valutazione eccellente:** Dovrà essere corrisposta una retribuzione pari al 100% dell'indennità di risultato massima

SCHEDA INDIVIDUALE DI VALUTAZIONE

PARTE I – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ASSEGNAZIONE OBIETTIVI SCHEDE SINTETICHE

Anno di riferimento: 2014

Nome e Cognome Mancino Antimina

Area tecnica (lavori pubblici e patrimonio)

Servizio Gestione intero procedimento realizzazione opere pubbliche e manutenzioni del patrimonio. Attività di predisposizione atti di competenza

Sede Pont Canavese

Posizione rivestita: Responsabile del servizio

Obiettivo 1

Peso % = 20

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Restauro e recupero conservativo del complesso monumentale Torre Tellaria	Aggiudicazione lavori	31/12/2014

Obiettivo 2

Peso % = 40

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
In collaborazione con l'ufficio lavori pubblici sistemazione e recupero area cava Sarro, previa acquisizione della stessa.	Avvenuti acquisizione, sgombero area di cava e relativo ripristino	31/12/2014

Obiettivo 3

Peso % = 40

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Alienazione beni comunali	Predisposizione bandi di alienazione	Pubblicazione bandi entro 31/12/2014

25/02/2014

Antimina Mancino

ACCERTAMENTO DEI RISULTATI

Obiettivo 1

<i>Descrizione sintetica del risultato realizzato rispetto all'obiettivo assegnato con riferimento all'indicatore di conseguimento e al valore programmato o target.</i>	<i>Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo (*)</i>			
	MIN		MAX	
	100	200	300	400
Richieste inoltrate e finanziamenti ottenuti.				

Obiettivo 2

<i>Descrizione sintetica del risultato realizzato rispetto all'obiettivo assegnato con riferimento all'indicatore di conseguimento e al valore programmato o target.</i>	<i>Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo (*)</i>			
	MIN		MAX	
	100	200	300	400
Escussione polizza avvenuta ed avviata progettazione lavori di ripristino.				

Obiettivo 2

<i>Descrizione sintetica del risultato realizzato rispetto all'obiettivo assegnato con riferimento all'indicatore di conseguimento e al valore programmato o target.</i>	<i>Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo (*)</i>			
	MIN		MAX	
	100	200	300	400
Effettuata per gli interventi urgenti ed in rapporto alle disponibilità di bilancio.				

(*) Nota: 100-non raggiunto; 200-parzialmente raggiunto; 300-raggiunto come concordato; 400-raggiunto e superato;

II PUNTEGGIO FINALE E' DATO DALLA SOMMA DEI PUNTEGGI OTTENUTI DIVISO IL NUMERO DEGLI OBIETTIVI OGGETTO DI VALUTAZIONE

Valutazione finale

PERSONALE IN POSIZIONE ORGANIZZATIVA

PARTE II - PERFORMANCE INDIVIDUALE

N°	Fattori di valutazione	Valutazione (*)				
1	Competenza 1 (Tecnica) Capacità di applicare correttamente le conoscenze professionali	1	2	3	4	5
2	Competenza 2 (aggiornamento) Capacità di mantenere aggiornate nel tempo l'insieme delle conoscenze specifiche previste	1	2	3	4	5
3	Gestione delle risorse umane Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati	1	2	3	4	5
4	Gestione economica ed organizzativa Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità	1	2	3	4	5
5	Tensione al risultato Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato	1	2	3	4	5
6	Flessibilità Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli dell'organizzazione e delle relazioni di lavoro allo scopo di rendere coerenti attività e servizi con gli obiettivi	1	2	3	4	5
7	Attenzione alla qualità Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito	1	2	3	4	5
8	Innovazione Capacità di approccio ai problemi secondo nuove prospettive e di stimolare-mettere in atto soluzioni innovative	1	2	3	4	5

Punteggio complessivo :.....X 10 =

- (*) Nota: 1 – non ha espresso il comportamento;
2 – ha parzialmente espresso il comportamento;
3 – ha espresso il comportamento adeguatamente;
4 – ha ampiamente espresso il comportamento;
5 – ha espresso il comportamento in maniera ottimale

RISULTATO COMPLESSIVO

Performance organizzativa di Ente =

Performance complessiva (PC) = POE (30%) + POS(30%) + PI(40%) = + + =

Legenda:

POE = Performance Organizzativa di Ente

POS = Performance Organizzativa di Settore

PI = Performance individuale

DETERMINAZIONE RETRIBUZIONE DI RISULTATO

TABELLE DI CORRISPONDENZA

PERFORMANCE COMPLESSIVA	DEFINIZIONE
<185	VALUTAZIONE INSUFFICIENTE
DA 185 A 239	VALUTAZIONE SUFFICIENTE
DA 240 A 290	VALUTAZIONE BUONA
DA 291 A 345	VALUTAZIONE OTTIMA
DA 346 A 400	VALUTAZIONE ECCELLENTE

- A1) Per valutazione insufficiente:** Non dovrà essere corrisposta alcuna indennità di risultato
- A2) Per valutazione sufficiente:** Dovrà essere corrisposta una retribuzione pari al 40% dell'indennità di risultato massima e cioè %
- A3) Per valutazione buona:** Dovrà essere corrisposta una retribuzione pari al 60% dell'indennità di risultato massima e cioè %
- A4) Per valutazione ottima:** Dovrà essere corrisposta una retribuzione pari al 96% dell'indennità di risultato massima e cioè %
- A5) Per valutazione eccellente:** Dovrà essere corrisposta una retribuzione pari al 100% dell'indennità di risultato massima

SCHEDA INDIVIDUALE DI VALUTAZIONE

PARTE I – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ASSEGNAZIONE OBIETTIVI SCHEDE SINTETICHE

Anno di riferimento: 2014

Nome e Cognome Adriano Mario Mattiuz

Area Servizio di polizia municipale del comune di Pont Canavese e servizio di polizia locale associato

Servizio viabilità e controllo del territorio, polizia giudiziaria, polizia locale e rurale, occupazione suolo pubblico, comunicazione ospitalità stranieri, cessione fabbricati, denunce infortuni sul lavoro, anagrafe canina, albo pretorio on line, fiere e mercati

Sede Pont Canavese

Posizione rivestita: Responsabile del servizio

Obiettivo 1**Peso % = 45**

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Verifica superfici immobili contestualmente a sopralluogo per residenza e consegna modulo dichiarativo ufficio tributi.	Avvenuta consegna ufficio tributi modulo dichiarativo relativo a tutti i cambi di residenza effettuati	Valore attuale 0 Valore atteso 100

Obiettivo 2**Peso % = 25**

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Formazione e utilizzo nuovo programma "S.I.V.E.S." per gestione e redazione verbali nuovo sistema di affidamento in custodia dei veicoli sottoposti a sequestro, fermo o confisca amministrativa per violazioni al C.d.S.	Stesura verbali e attivazione relativi procedimenti	Valore attuale 0 Valore atteso 100

Obiettivo 3**Peso % = 30**

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Monitoraggio effettuazione raccolta rifiuti e rispetto modalità e tempi di attuazione del servizio, rilevazione e tempestiva segnalazione eventuali situazioni di disservizio	Controlli e tempestive comunicazioni	Valore attuale 0 Valore atteso 2 volte al mese

25/02/2014

Il Responsabile del Servizio
(Com.te Adriano Mattiuz)



ACCERTAMENTO DEI RISULTATI

Obiettivo 1

Descrizione sintetica del risultato realizzato rispetto all'obiettivo assegnato con riferimento all'indicatore di conseguimento e al valore programmato o target.

Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo ()*

MIN		MAX	
100	200	300	400

Obiettivo 2

Descrizione sintetica del risultato realizzato rispetto all'obiettivo assegnato con riferimento all'indicatore di conseguimento e al valore programmato o target.

Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo ()*

MIN		MAX	
100	200	300	400

Obiettivo3

Descrizione sintetica del risultato realizzato rispetto all'obiettivo assegnato con riferimento all'indicatore di conseguimento e al valore programmato o target.

Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo ()*

MIN		MAX	
100	200	300	400

(*) Nota: 100-non raggiunto; 200-parzialmente raggiunto; 300-raggiunto come concordato; 400-raggiunto e superato;

II PUNTEGGIO FINALE E' DATO DALLA SOMMA DEI PUNTEGGI OTTENUTI DIVISO IL NUMERO DEGLI OBIETTIVI OGGETTO DI VALUTAZIONE

Valutazione finale

PERSONALE IN POSIZIONE ORGANIZZATIVA

PARTE II - PERFORMANCE INDIVIDUALE

N°	Fattori di valutazione	Valutazione (*)				
1	Competenza 1 (Tecnica) Capacità di applicare correttamente le conoscenze professionali	1	2	3	4	5
2	Competenza 2 (aggiornamento) Capacità di mantenere aggiornate nel tempo l'insieme delle conoscenze specifiche previste	1	2	3	4	5
3	Gestione delle risorse umane Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati	1	2	3	4	5
4	Gestione economica ed organizzativa Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità	1	2	3	4	5
5	Tensione al risultato Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato	1	2	3	4	5
6	Flessibilità Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli dell'organizzazione e delle relazioni di lavoro allo scopo di rendere coerenti attività e servizi con gli obiettivi	1	2	3	4	5
7	Attenzione alla qualità Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito	1	2	3	4	5
8	Innovazione Capacità di approccio ai problemi secondo nuove prospettive e di stimolare-mettere in atto soluzioni innovative	1	2	3	4	5

Punteggio complessivo :X 10 =

- (*) Nota: 1 – non ha espresso il comportamento;
2 – ha parzialmente espresso il comportamento;
3 – ha espresso il comportamento adeguatamente;
4 – ha ampiamente espresso il comportamento;
5 – ha espresso il comportamento in maniera ottimale

RISULTATO COMPLESSIVO

Performance organizzativa di Ente =

Performance complessiva (PC) = $\text{POE (30\%)} + \text{POS(30\%)} + \text{PI(40\%)} = \dots + \dots + \dots = \dots$

Legenda:

POE = Performance Organizzativa di Ente

POS = Performance Organizzativa di Settore

PI = Performance individuale

DETERMINAZIONE RETRIBUZIONE DI RISULTATO

TABELLE DI CORRISPONDENZA

PERFORMANCE COMPLESSIVA	DEFINIZIONE
<185	VALUTAZIONE INSUFFICIENTE
DA 185 A 239	VALUTAZIONE SUFFICIENTE
DA 240 A 290	VALUTAZIONE BUONA
DA 291 A 345	VALUTAZIONE OTTIMA
DA 346 A 400	VALUTAZIONE ECCELLENTE

- A1) Per valutazione insufficiente:** Non dovrà essere corrisposta alcuna indennità di risultato
- A2) Per valutazione sufficiente:** Dovrà essere corrisposta una retribuzione pari al 40% dell'indennità di risultato massima e cioè %
- A3) Per valutazione buona:** Dovrà essere corrisposta una retribuzione pari al 60% dell'indennità di risultato massima e cioè %
- A4) Per valutazione ottima:** Dovrà essere corrisposta una retribuzione pari al 96% dell'indennità di risultato massima e cioè %
- A5) Per valutazione eccellente:** Dovrà essere corrisposta una retribuzione pari al 100% dell'indennità di risultato massima

SCHEDA INDIVIDUALE DI VALUTAZIONE

PARTE I – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ASSEGNAZIONE OBIETTIVI SCHEDE SINTETICHE

Anno di riferimento: 2014

Nome e Cognome Coppo Paolo (Sindaco)

Area Ufficio tecnico (Pianificazione urbanistica ed Edilizia Privata)

Servizio Pianificazione urbanistica ed edilizia e predisposizione atti di competenza

Sede Pont Canavese

Posizione rivestita: Responsabile del servizio

Obiettivo 1

Peso % = 20

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
In collaborazione con l'ufficio lavori pubblici sistemazione e recupero area cava Sarro, previa acquisizione della stessa.	Avvenuti acquisizione, sgombero area di cava e relativo ripristino	31/12/2014

Obiettivo 2

Peso % = 40

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Procedimento di revisione PRG per adozione variante strutturale	Adozione del progetto preliminare	31/12/2014

Obiettivo 3

Peso % = 40

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Assegnazione alloggi ATC previa predisposizione relativo bando	Assegnazione alloggi	Entro 31/12/2014 trasmissione documentazione ATC per predisposizione graduatoria

25.02.2014



ACCERTAMENTO DEI RISULTATI

Obiettivo 1

Descrizione sintetica del risultato realizzato rispetto all'obiettivo assegnato con riferimento all'indicatore di conseguimento e al valore programmato o target.	Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo (*)			
	MIN		MAX	
	100	200	300	400

Obiettivo 2

Descrizione sintetica del risultato realizzato rispetto all'obiettivo assegnato con riferimento all'indicatore di conseguimento e al valore programmato o target.	Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo (*)			
	MIN		MAX	
	100	200	300	400

Obiettivo 2

Descrizione sintetica del risultato realizzato rispetto all'obiettivo assegnato con riferimento all'indicatore di conseguimento e al valore programmato o target.	Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo (*)			
	MIN		MAX	
	100	200	300	400

(*) Nota: 100-non raggiunto; 200-parzialmente raggiunto; 300-raggiunto come concordato; 400-raggiunto e superato;

IL PUNTEGGIO FINALE E' DATO DALLA SOMMA DEI PUNTEGGI OTTENUTI DIVISO IL NUMERO DEGLI OBIETTIVI OGGETTO DI VALUTAZIONE

Valutazione finale

CATEGORIA D

Valutazione del dipendente
del Servizio Edilizia Privata

1) COMPETENZE – (Sapere)	PUNTI ASSEGNATI ALLE SINGOLE VALUTAZIONI				Punti conseguenti
	INSUFF.	SUFF.	BUONO	ECCELL E	
- conoscenze tecnico-amministrative	-	1	2	3	
- disponibilità ad allargare ed approfondire le proprie conoscenze	-	1	2	3	
- disponibilità ed aggiornamento e formazione	-	1	2	3	
- capacità di proporre soluzioni costruttive e/o migliorative	-	1	2	3	
Max. punti 12					

2) COMPORTAMENTI – (Sapere essere)					
- capacità di rapportarsi in modo costruttivo con i colleghi e con gli utenti esterni	-	1	2	3	
- attenzione alla qualità dei servizi erogati all'interno e all'esterno	-	1	2	3	
- disponibilità all'assunzione di responsabilità e a partecipare ai processi lavorativi	-	1	2	3	
- affidabilità, senso di appartenenza e di responsabilità	-	1	2	3	
- continuità e impegno	-	1	2	3	
Max. punti 15					

3) RISULTATI – (Sapere fare)		
- prestazione insufficiente	punti da 0 a 3	
- “ “ sufficiente	punti da 4 a 6	
- “ “ buona	punti da 7 a 10	
- “ “ ottima	punti da 11 a 13	
Max. punti 13		

TOT. PUNTI	X 10
------------	------

PONT CANAVESE, lì'

Il Valutatore

IL SEGRETARIO COMUNALE

RISULTATO COMPLESSIVO DIPENDENTE NON TITOLARE DI P.O.

Performance organizzativa di Settore=

Performance complessiva (PC) = $\text{POS}(30\%) + \text{PI}(70\%) = \dots + \dots = \dots$

Legenda:

POS = Performance Organizzativa di Settore

PI = Performance individuale

DETERMINAZIONE RETRIBUZIONE DI RISULTATO

TABELLE DI CORRISPONDENZA

PERFORMANCE COMPLESSIVA	DEFINIZIONE
<185	VALUTAZIONE INSUFFICIENTE
DA 185 A 239	VALUTAZIONE SUFFICIENTE
DA 240 A 290	VALUTAZIONE BUONA
DA 291 A 345	VALUTAZIONE OTTIMA
DA 346 A 400	VALUTAZIONE ECCELLENTE

- A1) Per valutazione insufficiente:** Non dovrà essere corrisposta alcuna indennità di risultato
- A2) Per valutazione sufficiente:** Dovrà essere corrisposta una retribuzione pari al 40% dell'indennità di risultato massima e cioè %
- A3) Per valutazione buona:** Dovrà essere corrisposta una retribuzione pari al 60% dell'indennità di risultato massima e cioè %
- A4) Per valutazione ottima:** Dovrà essere corrisposta una retribuzione pari al 96% dell'indennità di risultato massima e cioè %
- A5) Per valutazione eccellente:** Dovrà essere corrisposta una retribuzione pari al 100% dell'indennità di risultato massima