

# COMUNE AGLIE'

## Provincia Torino

### PERFORMANCE ORGANIZZATIVE OBIETTIVI 2018

Personale dipendente titolare di posizione organizzativa

Dipendente **Fabrizio TRUFFA GIACHET** Cat. D1  
Area Tecnico Manutentiva

Servizio **TECNICO/ TECNICO MANUTENTIVO**

Personale coinvolto: **Mara Gaudio, Antonio Falvo e Giacomo Meneghetti**

OBIETTIVO	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target	
Attività amministrative e sul territorio per la revisione della toponomastica e numerazione civica con relative rilevazioni, redazione di atti e cartografie, aggiornamento banca dati ANNCSU dell'Agenzia delle Entrate, revisione dei segnali stradali e/o targhe vie. Nel conseguimento dei predetti obiettivi saranno coinvolti tutti i dipendenti assegnati all'UTC (Geom. Mara Gaudio, Antonio Falvo, Giacomo Meneghetti)	Peso assegnato 70% Entro il 31/12/2018 prima verifica, considerato che le operazioni si protrarranno per circa due anni	<table border="1"><tr><td>considerata la complessità dell'obiettivo che si completerà nell'arco di un biennio e il fatto che è necessaria l'interazione con altri uffici esterni all'Ente, la verifica sarà intermedia</td></tr></table>	considerata la complessità dell'obiettivo che si completerà nell'arco di un biennio e il fatto che è necessaria l'interazione con altri uffici esterni all'Ente, la verifica sarà intermedia
considerata la complessità dell'obiettivo che si completerà nell'arco di un biennio e il fatto che è necessaria l'interazione con altri uffici esterni all'Ente, la verifica sarà intermedia			
Gestione come Comune Capofila per l'Area Territoriale Omogenea "Aglie', Bairo, Ciconio, Cuceglio, Ozegna, San Giorgio C.se, Vialfrè" del servizio gratuito porta a porta di raccolta, trasporto e smaltimento piccoli quantitativi di rifiuti contenenti amianto- ruolo di RUP per la procedura di affidamento	Peso assegnato 30% Raggiungimento del risultato entro il 31.12.2018	affidamento entro il 31.12.2018	

Valutazione del grado di raggiungimento del risultato:

100: risultato non raggiunto

200: risultato parzialmente raggiunto

300: risultato raggiunto come concordato

400: risultato raggiunto e superato

N.B. Il punteggio finale è dato dalla somma dei punteggi ottenuti diviso il numero degli obiettivi oggetto di valutazione.

Aglie', \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dott. Paolo Marta

Per accettazione: **Fabrizio TRUFFA GIACHET**

# **COMUNE AGLIE'**

## **Provincia Torino**

### **PERFORMANCE ORGANIZZATIVE OBIETTIVI 2018**

**Personale dipendente titolare di posizione organizzativa**

**Dipendente Alessandro RATTO Cat. D3**

**Area Amministrativa-Contabile**

**Servizio AMMINISTRATIVO-CONTABILE-DEMOGRAFICO-SCOLASTICO**

**Personale coinvolto: Sonia La Penta, Margherita Antonino, Simona Spampinato e Paola Zanotto**

<b>OBIETTIVO</b>	<b>Indicatore di conseguimento</b>	<b>Valore programmato o target</b>
Attività amministrativa per la revisione della toponomastica, predisposizione di tutta la documentazione necessaria per il cambio degli indirizzi. Risorse coinvolte: Sonia La Penta e Margherita Antonino	Peso assegnato 50% Entro il 31/12/2018 prima verifica, considerato che le operazioni si protrarranno per circa due anni	considerata la complessità dell'obiettivo che si completerà nell'arco di un biennio e il fatto che è necessaria l'interazione con altri uffici esterni all'Ente, la verifica sarà intermedia
Predisposizione di tutta l'attività propedeutica all'avvio della Contabilità Economico Patrimoniale. Risorse coinvolte: Simona Spampinato e Paola Zanotto	Peso assegnato 50% Entro il 31/12/2018	Predisposizione del conto consuntivo 2018 in modalità economico patrimoniale

**Valutazione del grado di raggiungimento del risultato:**

**100: risultato non raggiunto**

**200: risultato parzialmente raggiunto**

**300: risultato raggiunto come concordato**

**400: risultato raggiunto e superato**

**N.B. Il punteggio finale è dato dalla somma dei punteggi ottenuti diviso il numero degli obiettivi oggetto di valutazione.**

Agliè, \_\_\_\_\_

**IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dott. Paolo Marta**

**Per accettazione: Alessandro RATTO**

# **COMUNE AGLIE'**

## **Provincia Torino**

### **PERFORMANCE ORGANIZZATIVE OBIETTIVI 2018**

**Personale dipendente titolare di posizione organizzativa**

**Segretario Comunale dott. Paolo MARTA**

**Area Vigilanza**

**Servizio VIGILANZA. Personale coinvolto Efrem Nicodemo e Rosella Adamo**

<b>OBIETTIVO</b>	<b>Indicatore di conseguimento</b>	<b>Valore programmato o target</b>
<b>Predisposizione di apposita convenzione per la presenza di esperti antincendio per gli eventi comunali</b>	<b>Peso assegnato 50% Raggiungimento dell'obiettivo entro il 30/6/2018</b>	<b>Garantire la presenza necessaria agli eventi comunali di soggetti in possesso di certificato per rischio incendio elevato</b>
<b>Organizzazione e vigilanza per fiere e mercati</b>	<b>Peso assegnato 50% Raggiungimento degli obiettivi entro il 31/12/2018</b>	<b>Garantire attraverso attività commerciale straordinaria la presenza turistica sul territorio</b>

**Valutazione del grado di raggiungimento del risultato:**

**100: risultato non raggiunto**

**200: risultato parzialmente raggiunto**

**300: risultato raggiunto come concordato**

**400: risultato raggiunto e superato**

**N.B. Il punteggio finale è dato dalla somma dei punteggi ottenuti diviso il numero degli obiettivi oggetto di valutazione.**

**Agliè, \_\_\_\_\_**

**D'Intesa con il SINDACO  
IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dott. Paolo MARTA**

**Per accettazione: Paolo MARTA**

**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>			
	<b>MIN</b>		<b>MAX</b>	
	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>			
	<b>MIN</b>		<b>MAX</b>	
	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>			
	<b>MIN</b>		<b>MAX</b>	
	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	2	3	4	5
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

<b>PERFORMANCE COMPLESSIVA</b>	<b>DEFINIZIONE</b>
<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

**CATEGORIA D**

Valutazione del dipendente \_\_\_\_\_  
del settore \_\_\_\_\_

	<b>PUNTI ASSEGNATI ALLE SINGOLE VALUTAZIONI</b>				Punti conseguenti
	<b>INSUFF.</b>	<b>SUFF.</b>	<b>BUONO</b>	<b>ECCELLE</b>	
<b>1) COMPETENZE – (Sapere)</b>					
- 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	
<b>Max. punti 12</b>					

**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	
<b>Max. punti 15</b>					

**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	
<b>Max. punti 13</b>		

**TOT. PUNTI**

**X 10**

..... l' .....  
Il Valutatore

## CATEGORIA C

Valutazione del dipendente \_\_\_\_\_  
 del settore \_\_\_\_\_

	<b>PUNTI ASSEGNATI ALLE SINGOLE VALUTAZIONI</b>					<i>Punti conseguenti</i>
<b>1) COMPETENZE – (Sapere)</b>	<b>INSUFF.</b>	<b>SUFF.</b>	<b>BUONO</b>	<b>ECCELLE</b>		
- 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		
<b>Max. punti 12</b>						

### 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		
<b>Max. punti 15</b>						

### 3) RISULTATI – (Sapere fare)

- prestazione insufficiente	<i>punti da 0 a 3</i>	
- " " sufficiente	<i>punti da 4 a 6</i>	
- " " buona	<i>punti da 7 a 10</i>	
- " " ottima	<i>punti da 11 a 13</i>	
<b>Max. punti 13</b>		

<b>TOT. PUNTI</b>	<b>X 10</b>
-------------------	-------------

..... l' .....

Il Valutatore

.....

## CATEGORIA A e B

Valutazione del dipendente \_\_\_\_\_  
 del settore \_\_\_\_\_

	<b>PUNTI ASSEGNATI ALLE SINGOLE VALUTAZIONI</b>				Punti conseguenti
	INSUFF.	SUFF.	BUONO	ECCELLE	
<b>1) COMPETENZE – (Sapere)</b>					
- 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**

<b>TOT. PUNTI</b>	<b>X 10</b>
-------------------	-------------

..... P .....  
 Il Valutatore

## RISULTATO COMPLESSIVO

Performance complessiva (PC) = POS(30%) + PI(70%) = .....

Legenda:

POS = Performance Organizzativa di Settore

PI = Performance individuale

## DETERMINAZIONE PREMI

TABELLE DI CORRISPONDENZA

<b>PERFORMANCE COMPLESSIVA</b>	<b>DEFINIZIONE</b>
<211	VALUTAZIONE INSUFFICIENTE
DA 211 A 275	VALUTAZIONE SUFFICIENTE
DA 276 A 340	VALUTAZIONE BUONA
DA 341 A 400	VALUTAZIONE OTTIMA