

**SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE**

ALLEGATI

SCHEDA INDIVIDUALE DI VALUTAZIONE

PARTE I - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

**ASSEGNAZIONE OBIETTIVI
SCHEDE SINTETICHE**

Anno di riferimento: 2019

Nome e Cognome...Paolo Marta

Area...Vigilanza

Servizio Vigilanza

Posizione rivestita: segretario comunale responsabile del servizio

Obiettivo 1**Peso % = 100**

<i>Descrizione</i>	<i>Indicatore di conseguimento</i>	<i>Valore programmato o target</i>
Organizzazione e vigilanza per fiere e mercati	Peso assegnato 100% Raggiungimento degli obiettivi entro il 31/12/2019	Garantire attraverso attività commerciale straordinaria la presenza turistica sul territorio

Nota: L'indicatore di conseguimento è un parametro quantitativo rilevabile o un prodotto definito accertabile o un evento definito verificabile che rende possibile l'attività di acquisizione di informazioni : (risultato entro il....., con la firma della convenzione....., con la presentazione della proposta di regolamento.....,ecc.)

Il valore programmato o target è il livello di qualità che si vuole raggiungere : (aumento numero di eventi nel mese di, aumento numero di verifiche nell'anno.....,diminuzione dei contenziosi per.....,ecc.)

Negli obiettivi di mantenimento occorre indicare il parametro di riferimento (inteso come parametro minimo non riducibile) determinato dalla Carta dei servizi o da fonte regolamentare o legislativa

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 : 39 X 10: **390**

- (*) 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

ALLEGATO E

RISULTATO COMPLESSIVO

Performance organizzativa di Ente = 366,66

Performance complessiva (PC) = POE (30%) + POS(30%) + PI(40%) = 110+100+156: **366**

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

Il Nucleo di valutazione
Dott. Paolo Devecchi

- 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 C

**Valutazione del dipendente Franco Ponsetti
del settore Polizia Locale**

	PUNTI ASSEGNATI ALLE SINGOLE VALUTAZIONI				Punti conseguenti
	INSUFF.	SUFF.	BUONO	ECCELLE	
1) COMPETENZE – (Sapere)					
- <i>conoscenze tecnico-amministrative</i>	-	1	2	3	2
- <i>disponibilità ad allargare ed approfondire le proprie conoscenze</i>	-	1	2	3	3
- <i>disponibilità ed aggiornamento e formazione</i>	-	1	2	3	3
- <i>capacità di proporre soluzioni costruttive e/o migliorative</i>	-	1	2	3	2
	Max. punti 12				
2) COMPORAMENTI – (Sapere essere)					
- <i>capacità di rapportarsi in modo costruttivo con i colleghi e con gli utenti esterni</i>	-	1	2	3	3
- <i>attenzione alla qualità dei servizi erogati all'interno e all'esterno</i>	-	1	2	3	3
- <i>disponibilità all'assunzione di responsabilità e a partecipare ai processi lavorativi</i>	-	1	2	3	3
- <i>affidabilità, senso di appartenenza e di responsabilità</i>	-	1	2	3	3
- <i>continuità e impegno</i>	-	1	2	3	3
	Max. punti 15				
3) RISULTATI – (Sapere fare)					
- <i>prestazione insufficiente</i>	<i>punti da 0 a3</i>				
- “ “ <i>sufficiente</i>	<i>punti da 4 a 6</i>				
- “ “ <i>buona</i>	<i>punti da 7 a 10</i>				
- “ “ <i>ottima</i>	<i>punti da 11 a 13</i>				11
	Max. punti 13				
	TOT. PUNTI				
	36				X 10
					360

RISULTATO COMPLESSIVO

Performance complessiva (PC) = POS(30%) + PI(70%) = 100+252= **352**

Legenda:

POS = Performance Organizzativa di Settore

PI = Performance individuale

DETERMINAZIONE PREMI

TABELLE DI CORRISPONDENZA

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