

SCHEDA PER LA DETERMINAZIONE DELL'INDENNITA' DI RISULTATO DA ATTRIBUIRE AI DIRIGENTI/POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Responsabile servizio: Urbanistica, cimiteri, verde pubblico

PARTE 1 - VALUTAZIONE INDICATORI DI PERFORMANCE OBIETTIVI

TITOLO OBIETTIVO	PESO	% RAGG. OBIETTIVO	PUNTI
<p>1) PIANO STRUTTURALE INTERCOMUNALE (co-progettazione nel gruppo di lavoro per la redazione del PSI dell'Unione dei Comuni della Valdera): redazione delle "schede di progetto" (n. 14) per nuovi impegni di suolo esterni al perimetro del territorio urbanizzato, ai fini della loro approvazione, ai sensi dell'art. 25 della L.R.T. n. 65/2014, da parte della Conferenza di co-pianificazione della Regione Toscana, conferenza propedeutica all'adozione del PSI da parte del Consiglio Comunale</p> <p>Indicatori di risultato: entro il 31.12.2019 - n. 14 schede di Copianificazione nonché tutti gli atti tecnico-amministrativi per l'adozione del Piano Strutturale Intercomunale, come da cronoprogramma dell'Unione Valdera.</p>	20		
<p>2) valorizzazione del paesaggio urbano, della riqualificazione del sistema del "Centro Commerciale Naturale di Palaia", della riqualificazione estetica e funzionale del parco e infine del miglioramento delle condizioni di vita e dell'accoglienza turistica del capoluogo: progetto di "RIQUALIFICAZIONE PARCO GIOCHI DEL GIARDINO DI PALAZZO DAL BORGO" (G. C. n. 75 del 30.10.2018)</p> <p>Indicatori di risultato: Certificato di regolare esecuzione dei lavori: n. di giorni entro la data finale del 31 dicembre 2019, secondo l'equivalenza 1 giorno=1 punto %</p>	5		
<p>3) Miglioramento della fruizione del grande percorso naturalistico (GPN) mediante apposizione di nuova segnaletica direzionale e turistica, riqualificazione aree di sosta epr la valorizzazione dell'ambiente e del paesaggio agricolo (G.C. n. 67 del 20.09.2018)</p> <p>Indicatori di risultato: % di realizzazione del progetto entro il 31.12.2019.</p>	15		
<p>4) Corretta applicazione del piano e delle misure di prevenzione della corruzione</p> <p>Indicatori di risultato: N. di report al responsabile della prevenzione della corruzione sulla corretta applicazione del piano e delle misure di prevenzione della corruzione secondo la seguente equivalenza: 1 report= 10 punti % (es: 9 report = 0,90 = risultato significativo).</p>	10		

5) N. di report al responsabile della trasparenza sul tempestivo e corretto aggiornamento dei dati nell'Amministrazione trasparente, sotto-sezioni: **10**

1. **Consulenti e collaboratori;**
2. **provvedimenti;**
3. **Pianificazione e governo del territorio**
4. **Informazioni ambientali**
5. **Interventi straordinari e di emergenza**

Indicatori di risultato:

Entro 2 gg. dall'aggiornamento, secondo l'equivalenza:

1 report= 5 punti % (es: 15 report = 0,75 = risultato modesto).

Media ponderata % raggiungimento obiettivi¹

Il "peso" dei progetti, cioè la loro rilevanza sotto il profilo della complessità, del rilievo esterno e della priorità assegnata dagli organi competenti, è definito sulla base del seguente nomenclatore:

- rilevanza semplice	5 punti	rilevanza media	10 punti
- rilevanza significativa	15 punti	rilevanza elevata	20 punti

I progetti sono quelli assegnati in sede di PEG, al cui interno figureranno anche progetti particolarmente rilevanti per l'ente, di carattere intersettoriale e riferibili quindi al concetto di performance organizzativa dell'ente nel suo complesso.

Le percentuali di raggiungimento degli obiettivi derivano dalle valutazioni fatte dal Nucleo di Valutazione, sulla base della seguente scala di valori, riferibile, in ultima analisi, al grado di raggiungimento dell'obiettivo programmato in termini quali-quantitativi:

0,00 – 0,60 risultati scarsi	L'attività ha generato risultati non adeguati alle necessità (punteggio proporzionale al livello di non adeguatezza)
0,70 risultati modesti	L'attività ha prodotto risultati in linea con le attese minime formulate in fase previsionale
0,80 risultati buoni	L'attività ha prodotto risultati superiori alle attese minime formulate in fase previsionale
0,90 risultati significativi	L'attività ha prodotto risultati in linea con le migliori attese sotto il profilo quantitativo o qualitativo (e superiori al minimo sotto l'altro profilo)
0,95 risultati elevati	L'attività ha prodotto risultati in linea con le migliori attese sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo
0,96 – 1,00 risultati ottimi	L'attività ha prodotto risultati superiori alle attese sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo

Il punteggio massimo attribuibile per la parte relativa ai risultati ottenuti è pari a 60.

1

Nella media aritmetica ponderata (media pesata), i singoli valori, prima di essere sommati vengono moltiplicati con il *peso* (ponderazione) a loro assegnato. Il peso indica l'importanza (oggettiva o soggettiva) che il singolo valore riveste nella distribuzione. La divisione di conseguenza non viene fatta con il numero di valori, ma con la somma dei *pesi*. La formula generale è

$$M_{a,pond} = \frac{\sum_i x_i \cdot f_i}{\sum_i f_i}$$

dove f_i è il *peso* assegnato all'obiettivo identificato con i , x è il grado di raggiungimento dell'obiettivo i . In questo modo si ottiene che i risultati relativi ai progetti di maggiore rilievo abbiano più peso di quelli riferiti a progetti meno significativi.

Il punteggio attribuito per i risultati conseguiti con i progetti di PEG deriva infine dalla seguente formula:

$$\text{Media ponderata raggiungimento obiettivi} \times 60 = \text{_____ (A)}$$

**PARTE 2 - VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE E DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI
MANAGERIALI E PROFESSIONALI DEI DIRIGENTI/P.O.**

PARAMETRO DI VALUTAZIONE	Totalm. insuff.	Insuff.	Scarso	Suff.	Buono	Ottimo
1. Capacità di valutare i collaboratori mediante una significativa differenziazione dei giudizi all'interno delle schede di valutazione <i>Esplicitazione (eventuale)</i>	0	1	2	3	4	5
2. Capacità di motivare i propri collaboratori e costruire rapporti chiari, basati sulla reciproca assunzione di responsabilità <i>Esplicitazione (eventuale)</i>	0	1	2	3	4	5
3. Propensione all'innovazione accompagnata da "realismo" e da una approfondita conoscenza delle possibilità concrete di "fare innovazione" <i>Esplicitazione (eventuale)</i>	0	1	2	3	4	5
4. Sensibilità e capacità nel rapporto con il pubblico e/o nella collaborazione con gli organi politici <i>Esplicitazione (eventuale)</i>	0	1	2	3	4	5
5. Impegno nel miglioramento della qualità dei servizi e della relazione con l'utenza <i>Esplicitazione (eventuale)</i>	0	1	2	3	4	5
6. Capacità di individuare in modo chiaro e realistico i programmi e gli obiettivi pertinenti il proprio settore, in rapporto alla pianificazione strategica dell'ente <i>Esplicitazione (eventuale)</i>	0	1	2	3	4	5
7. Propensione all'aggiornamento professionale in merito alla normativa e alle tecniche che regolano il proprio ambito di lavoro <i>Esplicitazione (eventuale)</i>	0	1	2	3	4	5
8. Collaborazione con gli altri dirigenti/responsabili e costruzione di relazioni basate sulla fiducia e su un confronto aperto, privilegiando canali di comunicazione informali ed evitando atteggiamenti burocratici e formalistici <i>Esplicitazione (eventuale)</i>	0	1	2	3	4	5
9. Tempestività negli adempimenti legati all'esigenze dell'ente e del servizio <i>Esplicitazione (eventuale)</i>	0	1	2	3	4	5
10. Disponibilità al confronto con altri enti e con realtà esterne per acquisire (e fornire) informazioni, conoscenze e soluzioni relative a problemi comuni <i>Esplicitazione (eventuale)</i>	0	1	2	3	4	5
TOTALE PUNTEGGIO (B)					

La somma del parametro A con il parametro B (quest'ultimo preventivamente rapportato al massimo di 40), determina la valutazione finale, che è il moltiplicatore da applicare all'unità di risultato preventivamente determinata dalla Giunta (tra il 10 e il 25% dell'indennità di posizione per le P.O., per i dirigenti)

VALUTAZIONE SINTETICA FINALE = A + B =

<p>Incontro per assegnazione obiettivi ed eventuale esplicitazione indicatori per valutazione comportamenti/competenze (fase preliminare)</p> <p>Indicazione (eventuale) di fattori/situazioni che potrebbero incidere sul raggiungimento degli obiettivi fissati</p> <hr/> <hr/> <hr/> <p>data _____ -FIRME _____</p> <p>Verifica (eventuale) su praticabilità obiettivi e comportamenti da parte direzione generale</p> <p style="text-align: center;">Annotazioni</p> <hr/> <hr/> <p>data _____ -FIRME _____</p>

<p>Verifica intermedia (eventuale) per scostamento da obiettivi</p> <p style="text-align: center;">Annotazioni</p> <hr/> <hr/> <p>data _____ -FIRME _____</p>
--

<p style="text-align: center;">Sintesi di verifica finale</p> <p style="text-align: right;">data _____</p> <p style="text-align: center;">Eventuali annotazioni delle parti:</p> <hr/> <hr/> <p style="text-align: center;">—</p> <p>Firma per presa visione del/la dipendente Firma del valutatore</p>

<hr/> <hr/>

SCHEDA PER LA PRODUTTIVITA' E IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

SERVIZIO URBANISTICA

Resp. SERVIZIO MICHELE BORSACCHI

NOMINATIVO DIPENDENTE

XXXXXXXXX XXXXXXXX

CATEGORIA B3

PUNTI

	Dettaglio obiettivi individuali (1)	Esplicitazione dell'obiettivo individuale	Indicatori misurabili di valore atteso (2)	Sintesi di verifica (3)	PUNTI
OBIETTIVI INDIVIDUALI COLLEGATI AGLI OBIETTIVI DI PEG (max 30 punti complessivi. Massimo 3 obiettivi anche con pesi/punti tra loro differenziati)	1) REALIZZAZIONE "AREA SGAMBATA CANI" IN Fraz. FORCOLI	<i>Si ritiene obiettivo di "miglioramento servizio" in quanto l'area sarà un "servizio" rivolto a tutti i cittadini possessori di cani, servizi oggi sempre più indispensabili e di utilità diffusa.</i>	<i>Esecuzione dei lavori: livellamento terreno mediante escavatore, allineamento e scavo delle buche per messa in opera pali della recinzione, installazione pali e rete metallica, realizzazione cancello, installazioni arredi e accessori. L'indicatore di valore atteso è rappresentato dai ml. Di rete da installare pari a ml. 100 da eseguire entro il 31 luglio 2019</i>	<i>Verifica dell'indicatore pre-individuato</i>	15
	2) RIPRISTINO STACCIONATE IN LEGNO ORIZZONTALI E VERTICALI DEGRADATE DELLE AREE DI SOSTA E DEI GIARDINI COMUNALI	<i>Al fine di mantenere e migliorare la fruibilità delle suddette "infrastrutture turistiche", oltre alla loro immagine, occorre procedere alla riqualificazione ambientale delle aree di sosta della sentieristica e del GPN mediante manutenzione e sostituzione degli arredi degradati, sia per azioni di vandalismo sia per la loro esposizione alle intemperie, in particolare le staccionate.</i>	<i>Messa in opera di ml. 35 di staccionate in legno</i>	<i>Verifica dell'indicatore pre-individuato</i>	5
	3) MANUTENZIONE AREE VERDI COMUNALI	<i>Manutenzione del verde pubblico mediante esecuzione dei seguenti lavori: taglio a raso erba, manutenzione e annaffiatura alberi, siepi e fioriere</i>	<i>Manutenzione di n. 9 aree per un totale di circa 2ha di verde pubblico. Mantenimento, per l'anno 2019 del numero degli interventi in linea con il decoro ambientale delle aree, pari a n. 25 interventi</i>	<i>Verifica del numero degli interventi eseguiti</i>	10
CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE (max 5 punti)	Obiettivo/i particolarmente rilevante/i di carattere intersettoriale/i	Contributo individuale alla realizzazione dell'obiettivo	Indicatori misurabili di valore atteso (2)	Sintesi di verifica (3)	
	1) CONTROLLO DISPOSITIVI ELETTRONICI	<i>Collaborazione con l'Ufficio Polizia Locale per l'installazione, la manutenzione e la verifica dei dispositivi elettronici di controllo del territorio comunale.</i>	<i>Si prevedono almeno n. 8 interventi</i>	<i>Verifica del numero degli interventi eseguiti</i>	5
	Parametri	Esplicitazione in rapporto all'attività lavorativa quotidiana	Eventuali indicatori misurabili di valore atteso (2)	Sintesi di verifica (3)	
	Disponibilità ad attività non predeterminate				5

COMPETENZE DIMOSTRATE, COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO E PROFESSIONALE (max 15 punti) Scegliere 3 parametri tra quelli indicati (vedi anche nota sotto)	Organizzazione del proprio lavoro				5
	Capacità di adattamento operativo				5

Nota: nell'ambito delle categoria indicata come "competenze dimostrate, comportamento organizzativo e professionale" è possibile introdurre parametri diversi da quelli sopra esplicitati, purché logicamente riconducibili alla categoria di riferimento. I nuovi indicatori introdotti devono essere concordati tra le parti e avallati dal Direttore o Segretario Generale.

(1) L'obiettivo individuato deve essere coerente con il ruolo svolto dal dipendente nell'ente e con gli obiettivi di PEG cui il dipendente partecipa

(2) In tutti i casi in cui sia possibile, è opportuno identificare e condividere l'impiego di alcuni indicatori atti a rilevare in modo oggettivo il conseguimento dell'obiettivo indicato

(3) La sintesi di verifica comprende la rilevazione a consuntivo degli eventuali indicatori pre-individuati e la valutazione sull'attività svolta in rapporto a quanto definito in fase previsionale

Compilazione esplicitazione obiettivi (fase preliminare)			<i>data</i>	FIRME				
						Arch. Michele Borsacchi		
Verifica (eventuale) su praticabilità obiettivi da parte direzione generale			<i>data</i>	ESITO(4): FIRME				
Verifica intermedia per scostamento da obiettivi			<i>data</i>	ESITO(4): FIRME				
Data compilazione sintesi di verifica finale				FIRME		IL DIPENDENTE		
(nel momento finale, la valutazione è sottoscritta dal Dirigente/PO in cui il servizio relativo è incardinato)								
						LA POSIZIONE ORGANIZZATIVA.	Arch. Michele Borsacchi	
Misura per obiettivi individuali								
Scala dei valori	0-5	Risultati al disotto della sufficienza	L'attività ha generato risultati non adeguati alle necessità (punteggio proporzionale al livello di non adeguatezza)					
	6	Risultati sufficienti	L'attività ha prodotto risultati in linea con le attese minime formulate in fase previsionale					
	7	Risultati buoni	L'attività ha prodotto risultati superiori alle attese minime formulate in fase previsionale					
	8	Risultati elevati	L'attività ha prodotto risultati in linea con le migliori attese sotto il profilo quantitativo o qualitativo (e superiori al minimo sotto l'altro profilo)					
	9	Risultati ottimi	L'attività ha prodotto risultati in linea con le migliori attese sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo					
	10	Risultati eccellenti	L'attività ha prodotto risultati superiori alle attese sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo					
Misura per comportamento organizzativo, professionale e competenze dimostrate e contributo alla performance organizzativa di ente:								
Scala dei valori	0	Valore nullo						
	1	Valore scarso						

SCHEDA PER LA PRODUTTIVITA' E IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

SERVIZIO URBANISTICA		Resp. SERVIZIO MICHELE BORSACCHI			
NOMINATIVO DIPENDENTE		XXXXXXXXX XXXXXXXXX			
		CATEGORIA B3			
				PUNTI	
	Dettaglio obiettivi individuali (1)	Esplicitazione dell'obiettivo individuale	Indicatori misurabili di valore atteso (2)	Sintesi di verifica (3)	
OBIETTIVI INDIVIDUALI COLLEGATI AGLI OBIETTIVI DI PEG (max 30 punti complessivi. Massimo 3 obiettivi anche con pesi/punti tra loro differenziati)	1) REALIZZAZIONE "AREA SGAMBATA CANI" IN Fraz. FORCOLI	<i>Si ritiene obiettivo di "miglioramento servizio" in quanto l'area sarà un "servizio" rivolto a tutti i cittadini possessori di cani, servizi oggi sempre più indispensabili e di utilità diffusa.</i>	<i>Esecuzione dei lavori: livellamento terreno mediante escavatore, allineamento e scavo delle buche per messa in opera pali della recinzione, installazione pali e rete metallica, realizzazione cancello, installazioni arredi e accessori. L'indicatore di valore atteso è rappresentato dai ml. Di rete da installare pari a ml. 100 da eseguire entro il 31 luglio 2019</i>	<i>Verifica dell'indicatore pre-individuato</i>	15
	2) RIPRISTINO STACCIONATE IN LEGNO ORIZZONTALI E VERTICALI DEGRADATE DELLE AREE DI SOSTA E DEI GIARDINI COMUNALI	<i>Al fine di mantenere e migliorare la fruibilità delle suddette "infrastrutture turistiche", oltre alla loro immagine, occorre procedere alla riqualificazione ambientale delle aree di sosta della sentieristica e del GPN mediante manutenzione e sostituzione degli arredi degradati, sia per azioni di vandalismo sia per la loro esposizione alle intemperie, in particolare le staccionate.</i>	<i>Messa in opera di ml. 35 di staccionate in legno</i>	<i>Verifica dell'indicatore pre-individuato</i>	5
	3) MANUTENZIONE AREE VERDI COMUNALI	<i>Manutenzione del verde pubblico mediante esecuzione dei seguenti lavori: taglio a raso erba, manutenzione e annaffiatura alberi, siepi e fioriere</i>	<i>Manutenzione di n. 9 aree per un totale di circa 2ha di verde pubblico. Mantenimento, per l'anno 2019 del numero degli interventi in linea con il decoro ambientale delle aree, pari a n. 25 interventi</i>	<i>Verifica del numero degli interventi eseguiti</i>	10
CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE (max 5 punti)	Obiettivo/i particolarmente rilevante/i di carattere intersettoriale/i	Contributo individuale alla realizzazione dell'obiettivo	Indicatori misurabili di valore atteso (2)	Sintesi di verifica (3)	
	1) CONTROLLO DISPOSITIVI ELETTRONICI	<i>Collaborazione con l'Ufficio Polizia Locale per l'installazione, la manutenzione e la verifica dei dispositivi elettronici di controllo del territorio comunale.</i>	<i>Si prevedono almeno n. 8 interventi</i>	<i>Verifica del numero degli interventi eseguiti</i>	5
	Parametri	Esplicitazione in rapporto all'attività lavorativa quotidiana	Eventuali indicatori misurabili di valore atteso (2)	Sintesi di verifica (3)	
	Disponibilità ad attività non predeterminate				5

COMPETENZE DIMOSTRATE, COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO E PROFESSIONALE (max 15 punti) Scegliere 3 parametri tra quelli indicati (vedi anche nota sotto)	Organizzazione del proprio lavoro				5
	Capacità di adattamento operativo				5

Nota: nell'ambito delle categoria indicata come "competenze dimostrate, comportamento organizzativo e professionale" è possibile introdurre parametri diversi da quelli sopra esplicitati, purché logicamente riconducibili alla categoria di riferimento. I nuovi indicatori introdotti devono essere concordati tra le parti e avallati dal Direttore o Segretario Generale.

(1) L'obiettivo individuato deve essere coerente con il ruolo svolto dal dipendente nell'ente e con gli obiettivi di PEG cui il dipendente partecipa

(2) In tutti i casi in cui sia possibile, è opportuno identificare e condividere l'impiego di alcuni indicatori atti a rilevare in modo oggettivo il conseguimento dell'obiettivo indicato

(3) La sintesi di verifica comprende la rilevazione a consuntivo degli eventuali indicatori pre-individuati e la valutazione sull'attività svolta in rapporto a quanto definito in fase previsionale

Compilazione esplicitazione obiettivi (fase preliminare)			<i>data</i>	FIRME				
						Arch. Michele Borsacchi		
Verifica (eventuale) su praticabilità obiettivi da parte direzione generale			<i>data</i>	ESITO(4): FIRME				
Verifica intermedia per scostamento da obiettivi			<i>data</i>	ESITO(4): FIRME				
Data compilazione sintesi di verifica finale				FIRME		IL DIPENDENTE		
(nel momento finale, la valutazione è sottoscritta dal Dirigente/PO in cui il servizio relativo è incardinato)								
						LA POSIZIONE ORGANIZZATIVA.	Arch. Michele Borsacchi	
Misura per obiettivi individuali								
Scala dei valori	0-5	Risultati al disotto della sufficienza	L'attività ha generato risultati non adeguati alle necessità (punteggio proporzionale al livello di non adeguatezza)					
	6	Risultati sufficienti	L'attività ha prodotto risultati in linea con le attese minime formulate in fase previsionale					
	7	Risultati buoni	L'attività ha prodotto risultati superiori alle attese minime formulate in fase previsionale					
	8	Risultati elevati	L'attività ha prodotto risultati in linea con le migliori attese sotto il profilo quantitativo o qualitativo (e superiori al minimo sotto l'altro profilo)					
	9	Risultati ottimi	L'attività ha prodotto risultati in linea con le migliori attese sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo					
	10	Risultati eccellenti	L'attività ha prodotto risultati superiori alle attese sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo					
Misura per comportamento organizzativo, professionale e competenze dimostrate e contributo alla performance organizzativa di ente:								
Scala dei valori	0	Valore nullo						
	1	Valore scarso						

SCHEDA PER LA PRODUTTIVITA' E IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

SERVIZIO URBANISTICA				Resp. SERVIZIO MICHELE BORSACCHI	
NOMINATIVO DIPENDENTE		XXXXXXXXXX XXXX XXXXX		CATEGORIA C3	
					PUNTI
	Dettaglio obiettivi individuali (1)	Esplicitazione dell'obiettivo individuale	Indicatori misurabili di valore atteso (2)	Sintesi di verifica (3)	
OBIETTIVI INDIVIDUALI COLLEGATI AGLI OBIETTIVI DI PEG (max 30 punti complessivi. Massimo 3 obiettivi anche con pesi/punti tra loro differenziati)	1) GESTIONE ARCHIVIO PRATICHE EDILIZIE: IMPLEMENTAZIONE SERVIZIO ON-LINE - Nell'ambito del miglioramento del servizio e dell'organizzazione del lavoro dell'ufficio edilizia privata al fine di ottimizzazione i tempi di ricerca delle pratiche, razionalizzando i percorsi e contrarre i tempi di risposta l'obiettivo è rappresentato dall'inserimento completo, informatico, dei dati di dettaglio delle pratiche edilizie (Art. 26 e D.I.A.) dal 1985 al 1998	<i>Inserimento completo dei dati di dettaglio delle pratiche edilizie, in cartaceo, dal 1985 al 1998</i>	<i>Informatizzazione completa dei dati tecnico-amministrativi di n. 465 pratiche edilizie, dall'anno 1985 all'anno 1998</i>	<i>Verifica degli indicatori pre-individuati</i>	10
	2) PIANO STRUTTURALE INTERCOMUNALE: referente comunale (facilitatore) per l'attività di partecipazione al Piano Strutturale Intercomunale	<i>Supporto tecnico al "Garante della Partecipazione" nelle fasi di formazione del Piano Strutturale Intercomunale</i>	<i>Formazione alla partecipazione attraverso corsi, riunioni tecniche per organizzazione incontri, preparazione cartografia, relazioni finali. Indicatore di valore atteso: n. 5 report: 1 report = 1 punto</i>	Adozione del Piano Strutturale Intercomunale	10
	3) IMPLEMENTAZIONE "PIANO DEL VERDE" CON RILEVAMENTO DELLE ALBERATURE ESISTENTE	<i>Redazione schedatura di analisi, all'interno del territorio urbanizzato, per ogni albero di alto fusto e/o filare esistente, ad integrazione del Piano del Verde relativo ad ogni "area" a verde pubblico</i>	<i>Rilevamento e schedatura degli alberi e/o filari esistenti in n. 10 frazioni del territorio comunale</i>	<i>Verifica degli indicatori pre-individuati</i>	10
CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE (max 5 punti)	Obiettivo/i particolarmente rilevante/i di carattere intersettoriale/i	Contributo individuale alla realizzazione dell'obiettivo	Indicatori misurabili di valore atteso (2)	Sintesi di verifica (3)	
	1) Tempestivo e corretto aggiornamento dei DATI NELL'AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE, sotto-sezioni: 1. Consulenti e collaboratori; 2. provvedimenti; 3. Pianificazione e governo del territorio; 4. Informazioni ambientali; 5. Interventi straordinari e di emergenza	<i>Aggiornamento della sez. "Trasparenza" al fine di rendere l'accessibilità totale, ai cittadini, ai dati e ai documenti in possesso della pubblica amministrazione.</i>	N. 5 report: 1 report = 1 punto	<i>Verifica degli indicatori pre-individuati</i>	5
	Parametri	Esplicitazione in rapporto all'attività lavorativa quotidiana	Eventuali indicatori misurabili di valore atteso (2)	Sintesi di verifica (3)	
COMPETENZE DIMOSTRATE, COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO E PROFESSIONALE (max 15 punti) Scegliere 3 parametri tra quelli indicati (vedi anche nota sotto)	Cooperazione ed integrazione				5
	Disponibilità ad attività non predeterminate				5

			ha partecipato a n. --- corsi formativi			
	Competenze tecniche e informatiche					5

Nota: nell'ambito delle categoria indicata come "competenze dimostrate, comportamento organizzativo e professionale" è possibile introdurre parametri diversi da quelli sopra esplicitati, purché logicamente riconducibili alla categoria di riferimento. I nuovi indicatori introdotti devono essere concordati tra le parti e avallati dal Direttore o Segretario Generale.

(1) L'obiettivo individuato deve essere coerente con il ruolo svolto dal dipendente nell'ente e con gli obiettivi di PEG cui il dipendente partecipa

(2) In tutti i casi in cui sia possibile, è opportuno identificare e condividere l'impiego di alcuni indicatori atti a rilevare in modo oggettivo il conseguimento dell'obiettivo indicato

(3) La sintesi di verifica comprende la rilevazione a consuntivo degli eventuali indicatori pre-individuati e la valutazione sull'attività svolta in rapporto a quanto definito in fase previsionale

Compilazione esplicitazione obiettivi (fase preliminare)		<i>data</i>	FIRME			
					Arch. Michele Borsacchi	
Verifica (eventuale) su praticabilità obiettivi da parte direzione generale		<i>data</i>	ESITO(4): FIRME			
Verifica intermedia per scostamento da obiettivi		<i>data</i>	ESITO(4): FIRME			
Data compilazione sintesi di verifica finale			FIRME		IL DIPENDENTE	
(nel momento finale, la valutazione è sottoscritta dal Dirigente/PO in cui il servizio relativo è incardinato)						
					LA POSIZIONE ORGANIZZATIVA. Arch. Michele Borsacchi	
Misura per obiettivi individuali						
Scala dei valori	0-5	Risultati al di sotto della sufficienza	L'attività ha generato risultati non adeguati alle necessità (punteggio proporzionale al livello di non adeguatezza)			
	6	Risultati sufficienti	L'attività ha prodotto risultati in linea con le attese minime formulate in fase previsionale			
	7	Risultati buoni	L'attività ha prodotto risultati superiori alle attese minime formulate in fase previsionale			
	8	Risultati elevati	L'attività ha prodotto risultati in linea con le migliori attese sotto il profilo quantitativo o qualitativo (e superiori al minimo sotto l'altro profilo)			
	9	Risultati ottimi	L'attività ha prodotto risultati in linea con le migliori attese sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo			
	10	Risultati eccellenti	L'attività ha prodotto risultati superiori alle attese sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo			
Misura per comportamento organizzativo, professionale e competenze dimostrate e contributo alla performance organizzativa di ente:						
Scala dei valori	0	Valore nullo				
	1	Valore scarso				
	2	Valore sufficiente				
	3	Valore buono				
	4	Valore elevato				
	5	Valore ottimo				
(4) Nello spazio relativo all'esito, riportare le conclusioni emerse dai colloqui intercorsi, con particolare riguardo alle rispettive valutazioni in merito agli scostamenti o praticabilità degli obiettivi						

SCHEDA PER LA DETERMINAZIONE DELL'INDENNITA' DI RISULTATO DA ATTRIBUIRE AI DIRIGENTI/POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Responsabile servizio: LL.PP., Ambiente, Protezione civile, Patrimonio

PARTE 1 - VALUTAZIONE INDICATORI DI PERFORMANCE OBIETTIVI

TITOLO OBIETTIVO	PESO	% RAGG. OBIETTIVO	PUNTI
<p>1) Approvazione progetti definitivo dei lavori ripristino frane di cui al DODS 2019 finanziati dalla R.T. : LA CASINA DI TOIANO, e IV Lotto Versante di Toiano”</p> <p>Indicatori di risultato: entro il 31.12.2019 n. di giorni entro la data finale del 31 dicembre 2019, secondo l'equivalenza 1 giorno=1 punto %</p>	10		
<p>2) Esecuzione lavori di ripristino versante in frana della località Carbonaia a seguito dall'evento atmosferico del 2013” (G. C. n. 56 del 28.07.2018)</p> <p>Indicatori di risultato: Riapertura al transito a seguito di verbale di ultimazione lavori entro: 30 settembre risultato ottimo entro : 10 ottobre risultato elevato entro: 20 ottobre risultato significativo entro: 30 ottobre risultato buono entro il 15 novembre risultato modesto entro il 30 novembre risultato scarso successivamente al 30 novembre risultato non raggiunto.</p>	15		
<p>3) Esecuzione lavori di sistemazione tratto di strada comunale denominata Grotta al Leccio in fraz. Montefoscoli (G.C. n. 67 del 20.09.2018)</p> <p>Indicatori di risultato: Verbale di ultimazione lavori entro: 15 settembre risultato ottimo entro : 30 settembre risultato elevato entro: 10 ottobre risultato significativo entro: 20 ottobre risultato buono entro il 30 ottobre risultato modesto entro il 10 novembre risultato scarso successivamente al 10 novembre risultato non raggiunto..</p>	15		
<p>4) Corretta applicazione del piano e delle misure di prevenzione della corruzione</p> <p>Indicatori di risultato: N. di report al responsabile della prevenzione della corruzione sulla corretta applicazione del piano e delle misure di prevenzione della corruzione secondo la seguente equivalenza: 1 report= 10 punti % (es: 9 report = 0,90 = risultato significativo).</p>	10		

5) N. di report al responsabile della trasparenza sul tempestivo e corretto aggiornamento dei dati nell'Amministrazione trasparente, sotto-sezioni: **10**

1. **Attività e procedimenti;**
2. **provvedimenti;**
3. **Bandi di gara e contratti**
4. **Beni immobili e gestione patrimonio**
5. **Opere pubbliche**
6. **Informazioni ambientali**
7. **Interventi straordinari e di emergenza**

Indicatori di risultato:

Entro 2 gg. dall'aggiornamento, secondo l'equivalenza:

1 report= 5 punti % (es: 15 report = 0,75 = risultato modesto).

Media ponderata % raggiungimento obiettivi¹

Il "peso" dei progetti, cioè la loro rilevanza sotto il profilo della complessità, del rilievo esterno e della priorità assegnata dagli organi competenti, è definito sulla base del seguente nomenclatore:

- rilevanza semplice	5 punti	rilevanza media	10 punti
- rilevanza significativa	15 punti	rilevanza elevata	20 punti

I progetti sono quelli assegnati in sede di PEG, al cui interno figureranno anche progetti particolarmente rilevanti per l'ente, di carattere intersettoriale e riferibili quindi al concetto di performance organizzativa dell'ente nel suo complesso.

Le percentuali di raggiungimento degli obiettivi derivano dalle valutazioni fatte dal Nucleo di Valutazione, sulla base della seguente scala di valori, riferibile, in ultima analisi, al grado di raggiungimento dell'obiettivo programmato in termini quali-quantitativi:

0,00 – 0,60 risultati scarsi	L'attività ha generato risultati non adeguati alle necessità (punteggio proporzionale al livello di non adeguatezza)
0,70 risultati modesti	L'attività ha prodotto risultati in linea con le attese minime formulate in fase previsionale
0,80 risultati buoni	L'attività ha prodotto risultati superiori alle attese minime formulate in fase previsionale
0,90 risultati significativi	L'attività ha prodotto risultati in linea con le migliori attese sotto il profilo quantitativo o qualitativo (e superiori al minimo sotto l'altro profilo)
0,95 risultati elevati	L'attività ha prodotto risultati in linea con le migliori attese sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo
0,96 – 1,00 risultati ottimi	L'attività ha prodotto risultati superiori alle attese sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo

1

Nella media aritmetica ponderata (media pesata), i singoli valori, prima di essere sommati vengono moltiplicati con il *peso* (ponderazione) a loro assegnato. Il peso indica l'importanza (oggettiva o soggettiva) che il singolo valore riveste nella distribuzione. La divisione di conseguenza non viene fatta con il numero di valori, ma con la somma dei *pesi*. La formula generale è

$$M_{a,pond} = \frac{\sum_i x_i \cdot f_i}{\sum_i f_i}$$

dove f_i è il *peso* assegnato all'obiettivo identificato con i , x è il grado di raggiungimento dell'obiettivo i . In questo modo si ottiene che i risultati relativi ai progetti di maggiore rilievo abbiano più peso di quelli riferiti a progetti meno significativi.

Il punteggio massimo attribuibile per la parte relativa ai risultati ottenuti è pari a 60.

Il punteggio attribuito per i risultati conseguiti con i progetti di PEG deriva infine dalla seguente formula:

$$\text{Media ponderata raggiungimento obiettivi} \times 60 = \text{_____} \quad (\text{A})$$

**PARTE 2 - VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE E DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI
MANAGERIALI E PROFESSIONALI DEI DIRIGENTI/P.O.**

PARAMETRO DI VALUTAZIONE	Totalm. insuff.	Insuff.	Scarso	Suff.	Buono	Ottimo
1. Capacità di valutare i collaboratori mediante una significativa differenziazione dei giudizi all'interno delle schede di valutazione <i>Esplicitazione (eventuale)</i>	0	1	2	3	4	5
2. Capacità di motivare i propri collaboratori e costruire rapporti chiari, basati sulla reciproca assunzione di responsabilità <i>Esplicitazione (eventuale)</i>	0	1	2	3	4	5
3. Propensione all'innovazione accompagnata da "realismo" e da una approfondita conoscenza delle possibilità concrete di "fare innovazione" <i>Esplicitazione (eventuale)</i>	0	1	2	3	4	5
4. Sensibilità e capacità nel rapporto con il pubblico e/o nella collaborazione con gli organi politici <i>Esplicitazione (eventuale)</i>	0	1	2	3	4	5
5. Impegno nel miglioramento della qualità dei servizi e della relazione con l'utenza <i>Esplicitazione (eventuale)</i>	0	1	2	3	4	5
6. Capacità di individuare in modo chiaro e realistico i programmi e gli obiettivi pertinenti il proprio settore, in rapporto alla pianificazione strategica dell'ente <i>Esplicitazione (eventuale)</i>	0	1	2	3	4	5
7. Propensione all'aggiornamento professionale in merito alla normativa e alle tecniche che regolano il proprio ambito di lavoro <i>Esplicitazione (eventuale)</i>	0	1	2	3	4	5
8. Collaborazione con gli altri dirigenti/responsabili e costruzione di relazioni basate sulla fiducia e su un confronto aperto, privilegiando canali di comunicazione informali ed evitando atteggiamenti burocratici e formalistici <i>Esplicitazione (eventuale)</i>	0	1	2	3	4	5
9. Tempestività negli adempimenti legati all'esigenze dell'ente e del servizio <i>Esplicitazione (eventuale)</i>	0	1	2	3	4	5
10. Disponibilità al confronto con altri enti e con realtà esterne per acquisire (e fornire) informazioni, conoscenze e soluzioni relative a problemi comuni <i>Esplicitazione (eventuale)</i>	0	1	2	3	4	5

TOTALE PUNTEGGIO (B)
------------------	-----------

La somma del parametro A con il parametro B (quest'ultimo preventivamente rapportato al massimo di 40), determina la valutazione finale, che è il moltiplicatore da applicare all'unità di risultato preventivamente determinata dalla Giunta (tra il 10 e il 25% dell'indennità di posizione per le P.O., per i dirigenti)

VALUTAZIONE SINTETICA FINALE = A + B =

<p>Incontro per assegnazione obiettivi ed eventuale esplicitazione indicatori per valutazione comportamenti/competenze (fase preliminare)</p> <p>Indicazione (eventuale) di fattori/situazioni che potrebbero incidere sul raggiungimento degli obiettivi fissati</p> <hr/> <hr/> <p>—</p> <p>data _____ -FIRME _____</p>
<p>Verifica (eventuale) su praticabilità obiettivi e comportamenti da parte direzione generale</p> <p style="text-align: center;">Annotazioni</p> <hr/> <hr/> <p>data _____ -FIRME _____</p>

<p>Verifica intermedia (eventuale) per scostamento da obiettivi</p> <p style="text-align: center;">Annotazioni</p> <hr/> <hr/> <p>data _____ -FIRME _____</p>
--

<p style="text-align: center;">Sintesi di verifica finale</p> <p style="text-align: right;">data _____</p> <p style="text-align: center;">Eventuali annotazioni delle parti:</p> <hr/> <hr/> <p style="text-align: center;">—</p>
--

Firma per presa visione del/la dipendente

Firma del valutatore

SCHEDA PER LA PRODUTTIVITA' E IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

SERVIZIO LAVORI PUBBLICI E MANUENZIONI

Resp. SERVIZIO DOVERI FRANCO

NOMINATIVO DIPENDENTE

					PUNTI	
	Dettaglio obiettivi individuali (1)	Esplicitazione dell'obiettivo individuale	Indicatori misurabili di valore atteso (2)	Sintesi di verifica (3)		
OBIETTIVI INDIVIDUALI COLLEGATI AGLI OBIETTIVI DI PEG (max 30 punti complessivi. Massimo 3 obiettivi anche con pesi/punti tra loro differenziati)	Controllo del montaggio palco per pubblici spettacoli e manifestazioni e rilascio di certificazione di collaudo a corredo della pratica SUAP	Emissione di certificato di perfetto montaggio del palco, previo sopralluogo di verifica della struttura	Numeri certificati realizzati in numero di 5		10	
	Organizzazione dello smaltimento presso le ditte autorizzate dei prodotti raccolti e depositati al Centro di Raccolta. Recipienti di Vernice, gomme e pneumatici, ritiro e con consegna carcasse da animali selvatici provenienti da abbattimenti venatori ed incidenti stradali);	Attività di supporto tecnico per smaltimenti prodotti di rifiuti speciali a ditte convenzionate con il comune per gestione tecnica amministrativa del CDR	Ritiri effettivi da parte delle società convenzionate con rilascio formulario di prelievo in numero non inferiore a 10			15
	Predisposizione aree e assistenza feste paesane ad associazioni ed enti organizzativi	Coordinamento per trasporto scarico ed installazione di tutta la segnaletica provvisoria verticale, occorrente per indicazione viabilità provvisoria	Ordinanze emesse dal Comando Polizia Municipale Unione Valdera in previsione di n° 5 installazioni			5
CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE (max 5 punti)	Obiettivo/i particolarmente rilevante/i di carattere intersettoriale/i Corretta applicazione della disciplina e delle misure in materia trasparenza e prevenzione alla corruzione: 1. Attività e procedimenti; 2. provvedimenti; 3. Bandi di gara e contratti 4. Beni immobili e gestione patrimonio 5. Opere pubbliche 6. Informazioni ambientali 7. Interventi straordinari e di emergenza	Contributo individuale alla realizzazione dell'obiettivo Pubblicazione e verifiche	Indicatori misurabili di valore atteso (2) Almeno N° 5 report entro il 30/11/2019	Sintesi di verifica (3)	5	
		Esplicitazione in rapporto all'attività lavorativa quotidiana	Eventuali indicatori misurabili di valore atteso (2)	Sintesi di verifica (3)		
COMPETENZE DIMOSTRATE, COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO E PROFESSIONALE (max 15 punti) Scegliere 3 parametri tra quelli indicati (vedi anche nota	Disponibilità ad attività non predeterminate	Flessibilità del soggetto ad affrontare nuove attività non contemplate nel quotidiano svolgimento lavorativo	Disponibilità verso gli ordini impartiti dal responsabile all'esecuzione di attività da svolgere		5	
	Organizzazione del proprio lavoro	Dimostrazione della capacità organizzativa, personale e di gruppo per lo svolgimento dell'attività lavorativa	Collaborazione attiva giornaliera con gli uffici ed i colleghi per la ricerca di soluzioni ottimali allo svolgimento delle mansioni assegnate		5	

sotto)	Competenze relazionali e disponibilità al rapporto con gli utenti	Disponibilità alla relazione e confronto con gli utenti, in funzione del rapporto quotidiano con la cittadinanza	Apertura verso l'utenza e disponibilità a relazionarsi e risolvere le problematiche sottoposte dal cittadino		5
VARIABILI POTENZIALMENTE OSTATIVE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI					
Nota: nell'ambito delle categoria indicata come "competenze dimostrate, comportamento organizzativo e professionale" è possibile introdurre parametri diversi da quelli sopra esplicitati, purché logicamente riconducibili alla categoria di riferimento. I nuovi indicatori introdotti devono essere concordati tra le parti e avallati dal Direttore o Segretario Generale.					
(1) L'obiettivo individuato deve essere coerente con il ruolo svolto dal dipendente nell'ente e con gli obiettivi di PEG cui il dipendente partecipa					
(2) In tutti i casi in cui sia possibile, è opportuno identificare e condividere l'impiego di alcuni indicatori atti a rilevare in modo oggettivo il conseguimento dell'obiettivo indicato					
(3) La sintesi di verifica comprende la rilevazione a consuntivo degli eventuali indicatori pre-individuati e la valutazione sull'attività svolta in rapporto a quanto definito in fase previsionale					
Compilazione esplicitazione obiettivi (fase preliminare)		<i>data</i>	FIRME		
				Geom. Doveri Franco	
Verifica (eventuale) su praticabilità obiettivi da parte direzione generale		<i>data</i>	ESITO(4): FIRME		
Verifica intermedia per scostamento da obiettivi		<i>data</i>	ESITO(4): FIRME		
Data compilazione sintesi di verifica finale			FIRME		IL DIPENDENTE
(nel momento finale, la valutazione è sottoscritta dal Dirigente/PO in cui il servizio relativo è incardinato)					
					IL DIRIGENTE/P.O.
Misura per obiettivi individuali					
Scala dei valori	0-5	Risultati al disotto della sufficienza	L'attività ha generato risultati non adeguati alle necessità (punteggio proporzionale al livello di non adeguatezza)		
	6	Risultati sufficienti	L'attività ha prodotto risultati in linea con le attese minime formulate in fase previsionale		
	7	Risultati buoni	L'attività ha prodotto risultati superiori alle attese minime formulate in fase previsionale		
	8	Risultati elevati	L'attività ha prodotto risultati in linea con le migliori attese sotto il profilo quantitativo o qualitativo (e superiori al minimo sotto l'altro profilo)		
	9	Risultati ottimi	L'attività ha prodotto risultati in linea con le migliori attese sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo		
	10	Risultati eccellenti	L'attività ha prodotto risultati superiori alle attese sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo		
Misura per comportamento organizzativo, professionale e competenze dimostrate e contributo alla performance organizzativa di ente:					
Scala dei valori	0	Valore nullo			
	1	Valore scarso			
	2	Valore sufficiente			
	3	Valore buono			
	4	Valore elevato			
	5	Valore ottimo			
(4) Nello spazio relativo all'esito, riportare le conclusioni emerse dai colloqui intersorsi, con particolare riguardo alle rispettive valutazioni in merito agli scostamenti o praticabilità degli obiettivi					

SCHEDA PER LA PRODUTTIVITA' E IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

SERVIZIO LAVORI PUBBLICI

Resp. SERVIZIO DOVERI FRANCO

NOMINATIVO DIPENDENTE

CATEGORIA B

					PUNTI
	Dettaglio obiettivi individuali (1)	Esplicitazione dell'obiettivo individuale	Indicatori misurabili di valore atteso (2)	Sintesi di verifica (3)	
OBIETTIVI INDIVIDUALI COLLEGATI AGLI OBIETTIVI DI PEG (max 30 punti complessivi. Massimo 3 obiettivi anche con pesi/punti tra loro differenziati)	Approvvigionamento pali di acacia per consolidamenti argini stradali	Individuazione dei siti di taglio piante, abbattimento, cernita a misura e trasporto a magazzino comunale lavoro di gruppo da espletarsi con n° 3 unità lavorative impiegate.	Numeri di pali selezionati in almeno 50 unità di lunghezza 2 metri lineari, per gruppo di lavoro		5
	Ripristini stradali di tipo a mac adam su segnalazione dell'Assessore LL.PP.	Carico, trasporto e stesura in opera di materiale inerte sui tratti ove necessita la ripresa del manto viabile, lavoro di gruppo da espletarsi con n° 3 unità lavorative impiegate.	Numero di ripristini effettuati in almeno n° 10 per gruppo di lavoro		15
	Recupero di rifiuti abbandonati da ignoti sul territorio comunale su chiamata o segnalazione dei cittadini e confluimento al Centro di Raccolta, o invio diretto a ditte specializzate nello smaltimento	Ritiro rifiuti ingombranti ed indifferenziati ritrovati sul territorio comunale o a seguito segnalazione cittadinanza esecuzione in gruppo di lavoro in almeno 2 persone	Numeri ritiri effettuati a seguito verifica "giornale di ritiro" predisposto dal servizio, entro massimo 3 gg. Dalla segnalazione in numero 3 interventi		10
CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE (max 5 punti)	Obiettivo/i particolarmente rilevante/i di carattere intersettoriale/i	Contributo individuale alla realizzazione dell'obiettivo	Indicatori misurabili di valore atteso (2)	Sintesi di verifica (3)	
	Realizzazione segnaletica mobile a seguito ordinanze Polizia Municipale per Viabilità Comunale	Aposizione transenne e cartellonistica occorrente	Numero intervento a parità ordinanze emesse		5
COMPETENZE DIMOSTRATE, COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO E PROFESSIONALE (max 15 punti) Scegliere 3 parametri tra quelli indicati (vedi anche nota sotto)	Parametri	Esplicitazione in rapporto all'attività lavorativa quotidiana	Eventuali indicatori misurabili di valore atteso (2)	Sintesi di verifica (3)	
	Disponibilità ad attività non predeterminate	Flessibilità del soggetto ad affrontare nuove attività non contemplate nel quotidiano svolgimento lavorativo	Disponibilità verso gli ordini impartiti dal responsabile all'esecuzione di attività da svolgere		5
	Organizzazione del proprio lavoro	Dimostrazione della capacità organizzativa, personale e di gruppo per lo svolgimento dell'attività lavorativa	con gli uffici ed i colleghi per la ricerca di soluzioni ottimali allo svolgimento delle mansioni assegnate		5
	Competenze relazionali e disponibilità al rapporto con gli utenti	Disponibilità alla relazione e confronto con gli utenti, in funzione del rapporto quotidiano con la cittadinanza	Apertura verso l'utenza e disponibilità a relazionarsi e risolvere le problematiche sottoposte dal cittadino		5

SCHEDA PER LA PRODUTTIVITA' E IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

SERVIZIO LAVORI PUBBLICI

Resp. SERVIZIO DOVERI FRANCO

NOMINATIVO DIPENDENTE

CATEGORIA B

					PUNTI
	Dettaglio obiettivi individuali (1)	Esplicitazione dell'obiettivo individuale	Indicatori misurabili di valore atteso (2)	Sintesi di verifica (3)	
OBIETTIVI INDIVIDUALI COLLEGATI AGLI OBIETTIVI DI PEG (max 30 punti complessivi. Massimo 3 obiettivi anche con pesi/punti tra loro differenziati)	Implementazione del Servizio al Centro di Raccolta (raccolta recipienti di vernice, gomme e pneumatici, ritiro e consegna di carcasse animali provenienti da abbattimenti venatori e incidenti stradali;	Raccolta e gestione di rifiuti speciali con segnalazione al coordinatore per ritiri vari dal CDR	Ritiri effettivi da parte delle società convenzionate n° 6 interventi		10
	Taglio erba lungo le banchine stradali con carico e trasporto del residuo erboso al Centro di raccolta	Taglio erba con decespugliatore meccanico, accantonamento ed allineamento lungo la banchine del materiale tagliato, carico e trasporto a rifiuto al CDR, lavoro di gruppo da espletarsi con n° 3 unità lavorative impiegate.	Esecuzione di taglio misurato in almeno 3 km per gruppo di lavoro.		5
	Ripristini stradali di tipo a mac adam su segnalazione dell'Assessore LL.PP.	Carico, trasporto e stesura in opera di materiale inerte sui tratti ove necessita la ripresa del manto viabile, lavoro di gruppo da espletarsi con n° 3 unità lavorative impiegate.	Numero di ripristini effettuati in almeno n° 10 per gruppo di lavoro		15
CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE (max 5 punti)	Obiettivo/i particolarmente rilevante/i di carattere intersettoriale/i	Contributo individuale alla realizzazione dell'obiettivo	Indicatori misurabili di valore atteso (2)	Sintesi di verifica (3)	
	Realizzazione segnaletica mobile a seguito ordinanze Polizia Municipale per Viabilità Comunale	Apposizione transenne e cartellonistica occorrente	Numero intervento a parità ordinanze emesse		5
COMPETENZE DIMOSTRATE, COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO E PROFESSIONALE (max 15 punti) Scegliere 3 parametri tra quelli indicati (vedi anche nota sotto)	Parametri	Esplicitazione in rapporto all'attività lavorativa quotidiana	Eventuali indicatori misurabili di valore atteso (2)	Sintesi di verifica (3)	
	Disponibilità ad attività non predeterminate	Flessibilità del soggetto ad affrontare nuove attività non contemplate nel quotidiano svolgimento lavorativo	Disponibilità verso gli ordini impartiti dal responsabile all'esecuzione di attività da svolgere		5
	Organizzazione del proprio lavoro	Dimostrazione della capacità organizzativa, personale e di gruppo per lo svolgimento dell'attività lavorativa	con gli uffici ed i colleghi per la ricerca di soluzioni ottimali allo svolgimento delle mansioni assegnate		5
	Competenze relazionali e disponibilità al rapporto con gli utenti	Disponibilità alla relazione e confronto con gli utenti, in funzione del rapporto quotidiano con la cittadinanza	Apertura verso l'utenza e disponibilità a relazionarsi e risolvere le problematiche sottoposte dal cittadino		5

SCHEDA PER LA PRODUTTIVITA' E IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

SERVIZIO LAVORI PUBBLICI

Resp. SERVIZIO DOVERI FRANCO

NOMINATIVO DIPENDENTE

CATEGORIA B

					PUNTI
	Dettaglio obiettivi individuali (1)	Esplicitazione dell'obiettivo individuale	Indicatori misurabili di valore atteso (2)	Sintesi di verifica (3)	
OBIETTIVI INDIVIDUALI COLLEGATI AGLI OBIETTIVI DI PEG (max 30 punti complessivi. Massimo 3 obiettivi anche con pesi/punti tra loro differenziati)	Ripristini stradali di tipo a mac adam su segnalazione dell'Assessore LL.PP.	Carico, trasporto e stesura in opera di materiale inerte sui tratti ove necessita la ripresa del manto viabile, lavoro di gruppo da espletarsi con n° 3 unità lavorative impiegate.	Numero di ripristini effettuati in almeno n° 10 per gruppo di lavoro		15
	Taglio erba lungo le banchine stradali con carico e trasporto del residuo erboso al Centro di raccolta	Taglio erba con decespugliatore meccanico, accantonamento ed allineamento lungo la banchine del materiale tagliato, carico e trasporto a rifiuto al CDR, lavoro di gruppo da espletarsi con n° 3 unità lavorative impiegate.	Esecuzione di taglio misurato in almeno 3 km per gruppo di lavoro.		5
	Recupero di rifiuti abbandonati da ignoti sul territorio comunale su chiamata o segnalazione dei cittadini e confluimento al Centro di Raccolta, o invio diretto a ditte specializzate nello smaltimento	Ritiro rifiuti ingombranti ed indifferenziati ritrovati sul territorio comunale o a seguito segnalazione cittadinanza esecuzione in gruppo di lavoro in almeno 2 persone	Numeri ritiri effettuati a seguito verifica "giornale di ritiro" predisposto dal servizio, entro massimo 3 gg. Dalla segnalazione in numero 3 interventi		10
CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE (max 5 punti)	Obiettivo/i particolarmente rilevante/i di carattere intersettoriale/i	Contributo individuale alla realizzazione dell'obiettivo	Indicatori misurabili di valore atteso (2)	Sintesi di verifica (3)	
	Realizzazione segnaletica mobile a seguito ordinanze Polizia Municipale per Viabilità Comunale	Apposizione transenne e cartellonistica occorrente	Numero intervento a parità ordinanze emesse		5
	Parametri	Esplicitazione in rapporto all'attività lavorativa quotidiana	Eventuali indicatori misurabili di valore atteso (2)	Sintesi di verifica (3)	
COMPETENZE DIMOSTRATE, COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO E PROFESSIONALE (max 15 punti) Scegliere 3 parametri tra quelli indicati (vedi anche nota sotto)	Disponibilità ad attività non predeterminate	Flessibilità del soggetto ad affrontare nuove attività non contemplate nel quotidiano svolgimento lavorativo	Disponibilità verso gli ordini impartiti dal responsabile all'esecuzione di attività da svolgere		5
	Organizzazione del proprio lavoro	Dimostrazione della capacità organizzativa, personale e di gruppo per lo svolgimento dell'attività lavorativa	con gli uffici ed i colleghi per la ricerca di soluzioni ottimali allo svolgimento delle mansioni assegnate		5
	Competenze relazionali e disponibilità al rapporto con gli utenti	Disponibilità alla relazione e confronto con gli utenti, in funzione del rapporto quotidiano con la cittadinanza	Apertura verso l'utenza e disponibilità a relazionarsi e risolvere le problematiche sottoposte dal cittadino		5

SCHEDA PER LA PRODUTTIVITA' E IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

SERVIZIO LAVORI PUBBLICI

Resp. SERVIZIO DOVERI FRANCO

NOMINATIVO DIPENDENTE

CATEGORIA B

					PUNTI
	Dettaglio obiettivi individuali (1)	Esplicitazione dell'obiettivo individuale	Indicatori misurabili di valore atteso (2)	Sintesi di verifica (3)	
OBIETTIVI INDIVIDUALI COLLEGATI AGLI OBIETTIVI DI PEG (max 30 punti complessivi. Massimo 3 obiettivi anche con pesi/punti tra loro differenziati)	Approvvigionamento pali di acacia per consolidamenti argini stradali	Individuazione dei siti di taglio piante, abbattimento, cernita a misura e trasporto a magazzino comunale lavoro di gruppo da espletarsi con n° 3 unità lavorative impiegate.	Numeri di pali selezionati in almeno 50 unità di lunghezza 2 metri lineari, per gruppo di lavoro		5
	Montaggio e smontaggio del palco per pubblici spettacoli e manifestazioni limitate ai confini del territorio comunale	Carico ,Trasporto, Montaggio Palco di proprietà comunale, dal Magazzino al luogo di installazione e viceversa, lavoro di gruppo da espletarsi con n° 3 unità lavorative impiegate.	Numeri certificati realizzati in previsione di n° 5 installazioni di Palco per gruppo di lavoro		15
	Recupero di rifiuti abbandonati da ignoti sul territorio comunale su chiamata o segnalazione dei cittadini e confluimento al Centro di Raccolta, o invio diretto a ditte specializzate nello smaltimento	Ritiro rifiuti ingombranti ed indifferenziati ritrovati sul territorio comunale o a seguito segnalazione cittadinanza esecuzione in gruppo di lavoro in almeno 2 persone	Numeri ritiri effettuati a seguito verifica "giornale di ritiro" predisposto dal servizio, entro massimo 3 gg. Dalla segnalazione in numero 3 interventi		10
CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE (max 5 punti)	Obiettivo/i particolarmente rilevante/i di carattere intersettoriale/i	Contributo individuale alla realizzazione dell'obiettivo	Indicatori misurabili di valore atteso (2)	Sintesi di verifica (3)	
	Realizzazione segnaletica mobile a seguito ordinanze Polizia Municipale per Viabilità Comunale	Apposizione transenne e cartellonistica occorrente	Numero intervento a parità ordinanze emesse		5
COMPETENZE DIMOSTRATE, COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO E PROFESSIONALE (max 15 punti) Scegliere 3 parametri tra quelli indicati (vedi anche nota sotto)	Parametri	Esplicitazione in rapporto all'attività lavorativa quotidiana	Eventuali indicatori misurabili di valore atteso (2)	Sintesi di verifica (3)	
	Disponibilità ad attività non predeterminate	Flessibilità del soggetto ad affrontare nuove attività non contemplate nel quotidiano svolgimento lavorativo	Disponibilità verso gli ordini impartiti dal responsabile all'esecuzione di attività da svolgere		5
	Organizzazione del proprio lavoro	Dimostrazione della capacità organizzativa, personale e di gruppo per lo svolgimento dell'attività lavorativa	Collaborazione attiva giornaliera con gli uffici ed i colleghi per la ricerca di soluzioni ottimali allo svolgimento delle mansioni assegnate		5
	Competenze relazionali e disponibilità al rapporto con gli utenti	Disponibilità alla relazione e confronto con gli utenti, in funzione del rapporto quotidiano con la cittadinanza	Apertura verso l'utenza e disponibilità a relazionarsi e risolvere le problematiche sottoposte dal cittadino		5

VARIABILI POTENZIALMENTE OSTATIVE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI									
Nota: nell'ambito delle categoria indicata come "competenze dimostrate, comportamento organizzativo e professionale" è possibile introdurre parametri diversi da quelli sopra esplicitati, purché logicamente riconducibili alla categoria di riferimento. I nuovi indicatori introdotti devono essere concordati tra le parti e avallati dal Direttore o Segretario Generale.									
(1) L'obiettivo individuato deve essere coerente con il ruolo svolto dal dipendente nell'ente e con gli obiettivi di PEG cui il dipendente partecipa									
(2) In tutti i casi in cui sia possibile, è opportuno identificare e condividere l'impiego di alcuni indicatori atti a rilevare in modo oggettivo il conseguimento dell'obiettivo indicato									
(3) La sintesi di verifica comprende la rilevazione a consuntivo degli eventuali indicatori pre-individuati e la valutazione sull'attività svolta in rapporto a quanto definito in fase previsionale									
Compilazione esplicitazione obiettivi (fase preliminare)				data	FIRME				
Verifica (eventuale) su praticabilità obiettivi da parte direzione generale				data	ESITO(4): FIRME				
Verifica intermedia per scostamento da obiettivi				data	ESITO(4): FIRME				
Data compilazione sintesi di verifica finale					FIRME	IL DIPENDENTE			
(nel momento finale, la valutazione è sottoscritta dal Dirigente/PO in cui il servizio relativo è incardinato)									
						IL DIRIGENTE/P.O.			
Misura per obiettivi individuali									
Scala dei valori	0-5	Risultati al di sotto della sufficienza	L'attività ha generato risultati non adeguati alle necessità (punteggio proporzionale al livello di non adeguatezza)						
	6	Risultati sufficienti	L'attività ha prodotto risultati in linea con le attese minime formulate in fase previsionale						
	7	Risultati buoni	L'attività ha prodotto risultati superiori alle attese minime formulate in fase previsionale						
	8	Risultati elevati	L'attività ha prodotto risultati in linea con le migliori attese sotto il profilo quantitativo o qualitativo (e superiori al minimo sotto l'altro profilo)						
	9	Risultati ottimi	L'attività ha prodotto risultati in linea con le migliori attese sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo						
	10	Risultati eccellenti	L'attività ha prodotto risultati superiori alle attese sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo						
Misura per comportamento organizzativo, professionale e competenze dimostrate e contributo alla performance organizzativa di ente:									
Scala dei valori	0	Valore nullo							
	1	Valore scarso							
	2	Valore sufficiente							
	3	Valore buono							
	4	Valore elevato							
	5	Valore ottimo							
(4) Nello spazio relativo all'esito, riportare le conclusioni emerse dai colloqui intercorsi, con particolare riguardo alle rispettive valutazioni in merito agli scostamenti o praticabilità degli obiettivi									

SCHEDA PER LA PRODUTTIVITA' E IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

SERVIZIO LAVORI PUBBLICI

Resp. SERVIZIO DOVERI FRANCO

NOMINATIVO DIPENDENTE

CATEGORIA B

					PUNTI
	Dettaglio obiettivi individuali (1)	Esplicitazione dell'obiettivo individuale	Indicatori misurabili di valore atteso (2)	Sintesi di verifica (3)	
OBIETTIVI INDIVIDUALI COLLEGATI AGLI OBIETTIVI DI PEG (max 30 punti complessivi. Massimo 3 obiettivi anche con pesi/punti tra loro differenziati)	Implementazione del Servizio al Centro di Raccolta (raccolta recipienti di vernice, gomme e pneumatici, ritiro e consegna di carcasse animali provenienti da abbattimenti venatori e incidenti stradali;	Raccolta e gestione di rifiuti speciali con segnalazione al coordinatore per ritiri vari dal CDR	Ritiri effettivi da parte delle società convenzionate n° 6 interventi		10
	Montaggio e smontaggio del palco per pubblici spettacoli e manifestazioni limitate ai confini del territorio comunale	Carico ,Trasporto, Montaggio Palco di proprietà comunale, dal Magazzino al luogo di installazione e viceversa, lavoro di gruppo da espletarsi con n° 3 unità lavorative impiegate.	Numeri certificati realizzati in previsione di n° 5 installazioni di Palco per gruppo di lavoro		15
	Taglio erba lungo le banchine stradali con carico e trasporto del residuo erboso al Centro di raccolta	Taglio erba con decespugliatore meccanico, accantonamento ed allineamento lungo la banchine del materiale tagliato, carico e trasporto a rifiuto al CDR, lavoro di gruppo da espletarsi con n° 3 unità lavorative impiegate.	Esecuzione di taglio misurato in almeno 3 km per gruppo di lavoro.		5
CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE (max 5 punti)	Obiettivo/i particolarmente rilevante/i di carattere intersettoriale/i	Contributo individuale alla realizzazione dell'obiettivo	Indicatori misurabili di valore atteso (2)	Sintesi di verifica (3)	
	Realizzazione segnaletica mobile a seguito ordinanze Polizia Municipale per Viabilità Comunale	Apposizione transenne e cartellonistica occorrente	Numero intervento a parità ordinanze emesse		5
	Parametri	Esplicitazione in rapporto all'attività lavorativa quotidiana	Eventuali indicatori misurabili di valore atteso (2)	Sintesi di verifica (3)	
COMPETENZE DIMOSTRATE, COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO E PROFESSIONALE (max 15 punti) Scegliere 3 parametri tra quelli indicati (vedi anche nota sotto)	Disponibilità ad attività non predeterminate	Flessibilità del soggetto ad affrontare nuove attività non contemplate nel quotidiano svolgimento lavorativo	Disponibilità verso gli ordini impartiti dal responsabile all'esecuzione di attività da svolgere		5
	Organizzazione del proprio lavoro	Dimostrazione della capacità organizzativa, personale e di gruppo per lo svolgimento dell'attività lavorativa	Collaborazione attiva giornaliera con gli uffici ed i colleghi per la ricerca di soluzioni ottimali allo svolgimento delle mansioni assegnate		5
	Competenze relazionali e disponibilità al rapporto con gli utenti	Disponibilità alla relazione e confronto con gli utenti, in funzione del rapporto quotidiano con la cittadinanza	Apertura verso l'utenza e disponibilità a relazionarsi e risolvere le problematiche sottoposte dal cittadino		5

SCHEDA PER LA PRODUTTIVITA' E IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

SERVIZIO LAVORI PUBBLICI

Resp. SERVIZIO DOVERI FRANCO

NOMINATIVO DIPENDENTE

CATEGORIA B

					PUNTI
	Dettaglio obiettivi individuali (1)	Esplicitazione dell'obiettivo individuale	Indicatori misurabili di valore atteso (2)	Sintesi di verifica (3)	
OBIETTIVI INDIVIDUALI COLLEGATI AGLI OBIETTIVI DI PEG (max 30 punti complessivi. Massimo 3 obiettivi anche con pesi/punti tra loro differenziati)	Implementazione del Servizio al Centro di Raccolta (raccolta recipienti di vernice, gomme e pneumatici, ritiro e consegna di carcasse animali provenienti da abbattimenti venatori e incidenti stradali;	Raccolta e gestione di rifiuti speciali con segnalazione al coordinatore per ritiri vari dal CDR	Ritiri effettivi da parte delle società convenzionate n° 6 interventi		10
	Montaggio e smontaggio del palco per pubblici spettacoli e manifestazioni limitate ai confini del territorio comunale	Carico ,Trasporto, Montaggio Palco di proprietà comunale, dal Magazzino al luogo di installazione e viceversa, lavoro di gruppo da espletarsi con n° 3 unità lavorative impiegate.	Numeri certificati realizzati in previsione di n° 5 installazioni di Palco per gruppo di lavoro		15
	Taglio erba lungo le banchine stradali con carico e trasporto del residuo erboso al Centro di raccolta	Taglio erba con decespugliatore meccanico, accantonamento ed allineamento lungo la banchine del materiale tagliato, carico e trasporto a rifiuto al CDR, lavoro di gruppo da espletarsi con n° 3 unità lavorative impiegate.	Esecuzione di taglio misurato in almeno 3 km per gruppo di lavoro.		5
CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE (max 5 punti)	Obiettivo/i particolarmente rilevante/i di carattere intersettoriale/i	Contributo individuale alla realizzazione dell'obiettivo	Indicatori misurabili di valore atteso (2)	Sintesi di verifica (3)	
	Realizzazione segnaletica mobile a seguito ordinanze Polizia Municipale per Viabilità Comunale	Apposizione transenne e cartellonistica occorrente	Numero intervento a parità ordinanze emesse		5
	Parametri	Esplicitazione in rapporto all'attività lavorativa quotidiana	Eventuali indicatori misurabili di valore atteso (2)	Sintesi di verifica (3)	
COMPETENZE DIMOSTRATE, COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO E PROFESSIONALE (max 15 punti) Scegliere 3 parametri tra quelli indicati (vedi anche nota sotto)	Disponibilità ad attività non predeterminate	Flessibilità del soggetto ad affrontare nuove attività non contemplate nel quotidiano svolgimento lavorativo	Disponibilità verso gli ordini impartiti dal responsabile all'esecuzione di attività da svolgere		5
	Organizzazione del proprio lavoro	Dimostrazione della capacità organizzativa, personale e di gruppo per lo svolgimento dell'attività lavorativa	con gli uffici ed i colleghi per la ricerca di soluzioni ottimali allo svolgimento delle mansioni assegnate		5
	Competenze relazionali e disponibilità al rapporto con gli utenti	Disponibilità alla relazione e confronto con gli utenti, in funzione del rapporto quotidiano con la cittadinanza	Apertura verso l'utenza e disponibilità a relazionarsi e risolvere le problematiche sottoposte dal cittadino		5

SCHEDA PER LA DETERMINAZIONE DELL'INDENNITA' DI RISULTATO DA ATTRIBUIRE AI DIRIGENTI/POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Responsabile servizio: Amministrativo e finanziario

PARTE 1 - VALUTAZIONE INDICATORI DI PERFORMANCE OBIETTIVI

TITOLO OBIETTIVO	PESO	% RAGG. OBIETTIVO	PUNTI
1) Redazione del nuovo regolamento sull'orario di lavoro Indicatori di risultato: n. di giorni entro la data finale del 30 settembre 2019, secondo l'equivalenza 1 giorno=1 punto %	10		
2) Redazione del nuovo regolamento sulle spese di rappresentanza Indicatori di risultato: n. di giorni entro la data finale del 30 ottobre 2019, secondo l'equivalenza 1 giorno=1 punto %	10		
3) Allineamento dell'ammontare dei debiti presenti sulla Piattaforma dei crediti commerciali con le evidenze contabili dell'ente Indicatori di risultato: al 31.12. percentuale di allineamento rispetto alla cifra finale.	20		
4) Corretta applicazione del piano e delle misure di prevenzione della corruzione Indicatori di risultato: N. di report al responsabile della prevenzione della corruzione sulla corretta applicazione del piano e delle misure di prevenzione della corruzione secondo la seguente equivalenza: 1 report= 10 punti % (es: 9 report = 0,90 = risultato significativo).	10		

5) N. di report al responsabile della trasparenza sul tempestivo e corretto aggiornamento dei dati nell'Amministrazione trasparente, sotto-sezioni: **10**

1. **organizzazione;**
2. **provvedimenti;**
3. **Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici**
4. **bilanci**
5. **Beni immobili e gestione patrimonio**
6. **Pagamenti dell'amministrazione**

Indicatori di risultato:

Entro 2 gg. dall'aggiornamento, secondo l'equivalenza:

1 report= 5 punti % (es: 15 report = 0,75 = risultato modesto).

Media ponderata % raggiungimento obiettivi¹

Il "peso" dei progetti, cioè la loro rilevanza sotto il profilo della complessità, del rilievo esterno e della priorità assegnata dagli organi competenti, è definito sulla base del seguente nomenclatore:

- rilevanza semplice	5 punti	rilevanza media	10 punti
- rilevanza significativa	15 punti	rilevanza elevata	20 punti

I progetti sono quelli assegnati in sede di PEG, al cui interno figureranno anche progetti particolarmente rilevanti per l'ente, di carattere intersettoriale e riferibili quindi al concetto di performance organizzativa dell'ente nel suo complesso.

Le percentuali di raggiungimento degli obiettivi derivano dalle valutazioni fatte dal Nucleo di Valutazione, sulla base della seguente scala di valori, riferibile, in ultima analisi, al grado di raggiungimento dell'obiettivo programmato in termini quali-quantitativi:

0,00 – 0,60 risultati scarsi	L'attività ha generato risultati non adeguati alle necessità (punteggio proporzionale al livello di non adeguatezza)
0,70 risultati modesti	L'attività ha prodotto risultati in linea con le attese minime formulate in fase previsionale
0,80 risultati buoni	L'attività ha prodotto risultati superiori alle attese minime formulate in fase previsionale
0,90 risultati significativi	L'attività ha prodotto risultati in linea con le migliori attese sotto il profilo quantitativo o qualitativo (e superiori al minimo sotto l'altro profilo)
0,95 risultati elevati	L'attività ha prodotto risultati in linea con le migliori attese sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo
0,96 – 1,00 risultati ottimi	L'attività ha prodotto risultati superiori alle attese sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo

1

Nella media aritmetica ponderata (media pesata), i singoli valori, prima di essere sommati vengono moltiplicati con il *peso* (ponderazione) a loro assegnato. Il peso indica l'importanza (oggettiva o soggettiva) che il singolo valore riveste nella distribuzione. La divisione di conseguenza non viene fatta con il numero di valori, ma con la somma dei *pesi*. La formula generale è

$$M_{a,pond} = \frac{\sum_i x_i \cdot f_i}{\sum_i f_i}$$

dove f_i è il *peso* assegnato all'obiettivo identificato con i , x è il grado di raggiungimento dell'obiettivo i . In questo modo si ottiene che i risultati relativi ai progetti di maggiore rilievo abbiano più peso di quelli riferiti a progetti meno significativi.

Il punteggio massimo attribuibile per la parte relativa ai risultati ottenuti è pari a 60.

Il punteggio attribuito per i risultati conseguiti con i progetti di PEG deriva infine dalla seguente formula:

$$\text{Media ponderata raggiungimento obiettivi} \times 60 = \text{_____ (A)}$$

**PARTE 2 - VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE E DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI
MANAGERIALI E PROFESSIONALI DEI DIRIGENTI/P.O.**

PARAMETRO DI VALUTAZIONE	Totalm. insuff.	Insuff.	Scarso	Suff.	Buono	Ottimo
1. Capacità di valutare i collaboratori mediante una significativa differenziazione dei giudizi all'interno delle schede di valutazione <i>Esplicitazione (eventuale)</i>	0	1	2	3	4	5
2. Capacità di motivare i propri collaboratori e costruire rapporti chiari, basati sulla reciproca assunzione di responsabilità <i>Esplicitazione (eventuale)</i>	0	1	2	3	4	5
3. Propensione all'innovazione accompagnata da "realismo" e da una approfondita conoscenza delle possibilità concrete di "fare innovazione" <i>Esplicitazione (eventuale)</i>	0	1	2	3	4	5
4. Sensibilità e capacità nel rapporto con il pubblico e/o nella collaborazione con gli organi politici <i>Esplicitazione (eventuale)</i>	0	1	2	3	4	5
5. Impegno nel miglioramento della qualità dei servizi e della relazione con l'utenza <i>Esplicitazione (eventuale)</i>	0	1	2	3	4	5
6. Capacità di individuare in modo chiaro e realistico i programmi e gli obiettivi pertinenti il proprio settore, in rapporto alla pianificazione strategica dell'ente <i>Esplicitazione (eventuale)</i>	0	1	2	3	4	5
7. Propensione all'aggiornamento professionale in merito alla normativa e alle tecniche che regolano il proprio ambito di lavoro <i>Esplicitazione (eventuale)</i>	0	1	2	3	4	5
8. Collaborazione con gli altri dirigenti/responsabili e costruzione di relazioni basate sulla fiducia e su un confronto aperto, privilegiando canali di comunicazione informali ed evitando atteggiamenti burocratici e formalistici <i>Esplicitazione (eventuale)</i>	0	1	2	3	4	5
9. Tempestività negli adempimenti legati all'esigenze dell'ente e del servizio <i>Esplicitazione (eventuale)</i>	0	1	2	3	4	5
10. Disponibilità al confronto con altri enti e con realtà esterne per acquisire (e fornire) informazioni, conoscenze e soluzioni relative a problemi comuni <i>Esplicitazione (eventuale)</i>	0	1	2	3	4	5

TOTALE PUNTEGGIO (B)
------------------	-----------

La somma del parametro A con il parametro B (quest'ultimo preventivamente rapportato al massimo di 40), determina la valutazione finale, che è il moltiplicatore da applicare all'unità di risultato preventivamente determinata dalla Giunta (tra il 10 e il 25% dell'indennità di posizione per le P.O., per i dirigenti)

VALUTAZIONE SINTETICA FINALE = A + B =

<p>Incontro per assegnazione obiettivi ed eventuale esplicitazione indicatori per valutazione comportamenti/competenze (fase preliminare)</p> <p>Indicazione (eventuale) di fattori/situazioni che potrebbero incidere sul raggiungimento degli obiettivi fissati</p> <hr/> <hr/> <p>—</p> <p>data _____ -FIRME _____</p>
<p>Verifica (eventuale) su praticabilità obiettivi e comportamenti da parte direzione generale</p> <p style="text-align: center;">Annotazioni</p> <hr/> <hr/> <p>data _____ -FIRME _____</p>

<p>Verifica intermedia (eventuale) per scostamento da obiettivi</p> <p style="text-align: center;">Annotazioni</p> <hr/> <hr/> <p>data _____ -FIRME _____</p>
--

<p style="text-align: center;">Sintesi di verifica finale data _____</p> <p style="text-align: center;">Eventuali annotazioni delle parti:</p> <hr/> <hr/> <p style="text-align: center;">—</p>

Firma per presa visione del/la dipendente

Firma del valutatore

SCHEDA PER LA PRODUTTIVITA' E IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI ANNO 2019

SERVIZIO AMMINISTRATIVO FINANZIARIO

Resp. SERVIZIO CITI NADIA

					Peso attribuito
	Dettaglio obiettivi individuali (1)	Esplicitazione dell'obiettivo individuale	Indicatori misurabili di valore atteso (2)	Sintesi di verifica (3)	
OBIETTIVI INDIVIDUALI COLLEGATI AGLI OBIETTIVI DI PEG (max 30 punti complessivi. Massimo 3 obiettivi anche con pesi/punti tra loro differenziati)	Attraverso le gestioni associate svolgere tutte le attività tese a garantire il sostegno ai servizi per gli anziani e disabili infanzia e minori favorendo interventi di contrasto alla povertà e all'esclusione sociale	Migliorare la qualità di vita dei cittadini	istanze presentate/istanze soddisfatte		9
	Attività propedeutiche all'adozione del nuovo titolare di classificazione dei documenti e del manuale di gestione		0 n. 5 report		8
	proseguimento della mappatura dei processi amministrativi		n 5 report		8
CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE (max 5 punti)	Obiettivo/i particolarmente rilevante/i di carattere intersettoriale/i	Contributo individuale alla realizzazione dell'obiettivo	Indicatori misurabili di valore atteso (2)	Sintesi di verifica (3)	
	Adeempimenti di competenza previsti dal piano per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità e dal programma per la trasparenza e l'integrità		n.5 report		4
COMPETENZE DIMOSTRATE, COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO E PROFESSIONALE (max 15 punti) Scegliere 3 parametri tra quelli indicati (vedi anche nota sotto)	Parametri	Esplicitazione in rapporto all'attività lavorativa quotidiana	Eventuali indicatori misurabili di valore atteso (2)	Sintesi di verifica (3)	
	Disponibilità ad attività non predeterminate				4
	Organizzazione del proprio lavoro				4
	Capacità di adattamento operativo				5
			0	0	
VARIABILI POTENZIALMENTE OSTATIVE AL RAGGIUNGIMENTO					

RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI			
<p>Nota: nell'ambito delle categoria indicata come "competenze dimostrate, comportamento organizzativo e professionale" è possibile introdurre parametri diversi da quelli sopra esplicitati, purché logicamente riconducibili alla categoria di riferimento. I nuovi indicatori introdotti devono essere concordati tra le parti e avallati dal Direttore o Segretario Generale.</p>			
(1) L'obiettivo individuato deve essere coerente con il ruolo svolto dal dipendente nell'ente e con gli obiettivi di PEG cui il dipendente partecipa			
(2) In tutti i casi in cui sia possibile, è opportuno identificare e condividere l'impiego di alcuni indicatori atti a rilevare in modo oggettivo il conseguimento dell'obiettivo indicato			
(3) La sintesi di verifica comprende la rilevazione a consuntivo degli eventuali indicatori pre-individuati e la valutazione sull'attività svolta in rapporto a quanto definito in fase previsionale			
Compilazione esplicitazione obiettivi (fase preliminare)		data	FIRME
Verifica (eventuale) su praticabilità obiettivi da parte direzione generale		data	ESITO(4): FIRME
Verifica intermedia per scostamento da obiettivi		data	ESITO(4): FIRME
Data compilazione sintesi di verifica finale		0	FIRME
			IL DIPENDENTE
(nel momento finale, la valutazione è sottoscritta dal Dirigente/PO in cui il servizio relativo è incardinato)			
			LA POSIZIONE ORGANIZZATIVA.
Misura per obiettivi individuali			
Scala dei valori	0-5	Risultati al disotto della sufficienza	L'attività ha generato risultati non adeguati alle necessità (punteggio proporzionale al livello di non adeguatezza)
	6	Risultati sufficienti	L'attività ha prodotto risultati in linea con le attese minime formulate in fase previsionale
	7	Risultati buoni	L'attività ha prodotto risultati superiori alle attese minime formulate in fase previsionale
	8	Risultati elevati	L'attività ha prodotto risultati in linea con le migliori attese sotto il profilo quantitativo o qualitativo (e superiori al minimo sotto l'altro profilo)
	9	Risultati ottimi	L'attività ha prodotto risultati in linea con le migliori attese sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo
	10	Risultati eccellenti	L'attività ha prodotto risultati superiori alle attese sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo
Misura per comportamento organizzativo, professionale e competenze dimostrate e contributo alla performance organizzativa di ente:			
Scala dei valori	0	Valore nullo	
	1	Valore scarso	
	2	Valore sufficiente	
	3	Valore buono	
	4	Valore elevato	
	5	Valore ottimo	
(4) Nello spazio relativo all'esito, riportare le conclusioni emerse dai colloqui intercorsi, con particolare riguardo alle rispettive valutazioni in merito agli scostamenti o praticabilità degli obiettivi			

SCHEDA PER LA PRODUTTIVITA' E IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI ANNO 2019

SERVIZIO AMMINISTRATIVO FINANZIARIO

Resp. SERVIZIO CITI NADIA

					Peso attribuito
	Dettaglio obiettivi individuali (1)	Esplicitazione dell'obiettivo individuale	Indicatori misurabili di valore atteso (2)	Sintesi di verifica (3)	
OBIETTIVI INDIVIDUALI COLLEGATI AGLI OBIETTIVI DI PEG (max 30 punti complessivi. Massimo 3 obiettivi anche con pesi/punti tra loro differenziati)	Allineamento dell'ammontare dei debiti presenti sulla piattaforma dei crediti commerciali con le evidenze contabili dell'ente	permette la verifica da parte dello stato dell'effettivo stock di debito delle amministrazioni il mancato adempimento comporta sanzioni per l'ente	Al 31/12 % di allineamento rispetto alla cifra finale	0	10
	Realizzazione di materiale pubblicitario per la promozione del territorio	Promozione del territorio	n. gare attese 8	0	9
	Attivazione del controllo elettronico delle presenze (Badge) e predisposizione del regolamento degli orari	Il controllo elettronico delle presenze permetterà ai responsabili di servizio di conoscere in tempo reale la situazione relative alle assenze/presenze del personale	n. giorni entro la data finale data finale 31 ottobre 2019 secondo l'equivalenza 1 giorno 1 punto %		
CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE (max 5 punti)	Obiettivo/i particolarmente rilevante/i di carattere intersettoriale/i	Contributo individuale alla realizzazione dell'obiettivo	Indicatori misurabili di valore atteso (2)	Sintesi di verifica (3)	
	Pubblicazione sul sito della trasparenza atti relativi a contributi economici sussidi vantaggi economici - bilanci - dati relativi al personale	0	entro 2gg dall'aggiornamento secondo equivalenza: 1 punto a report		4
	Parametri	Esplicitazione in rapporto all'attività lavorativa quotidiana	Eventuali indicatori misurabili di valore atteso (2)	Sintesi di verifica (3)	
COMPETENZE DIMOSTRATE, COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO E PROFESSIONALE (max 15 punti) Scegliere 3 parametri tra quelli indicati (vedi anche nota sotto)	Cooperazione ed integrazione				4
	Disponibilità ad attività non predeterminate				5
	Organizzazione del proprio lavoro				4
	0				
	0				
	0				
	0				
VARIABILI POTENZIALMENTE OSTATIVE AL RAGGIUNGIMENTO					

RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI			
<p>Nota: nell'ambito delle categoria indicata come "competenze dimostrate, comportamento organizzativo e professionale" è possibile introdurre parametri diversi da quelli sopra esplicitati, purché logicamente riconducibili alla categoria di riferimento. I nuovi indicatori introdotti devono essere concordati tra le parti e avallati dal Direttore o Segretario Generale.</p>			
(1) L'obiettivo individuato deve essere coerente con il ruolo svolto dal dipendente nell'ente e con gli obiettivi di PEG cui il dipendente partecipa			
(2) In tutti i casi in cui sia possibile, è opportuno identificare e condividere l'impiego di alcuni indicatori atti a rilevare in modo oggettivo il conseguimento dell'obiettivo indicato			
(3) La sintesi di verifica comprende la rilevazione a consuntivo degli eventuali indicatori pre-individuati e la valutazione sull'attività svolta in rapporto a quanto definito in fase previsionale			
Compilazione esplicitazione obiettivi (fase preliminare)		data	FIRME
Verifica (eventuale) su praticabilità obiettivi da parte direzione generale		data	ESITO(4): FIRME
Verifica intermedia per scostamento da obiettivi		data	ESITO(4): FIRME
Data compilazione sintesi di verifica finale		30/12/1899	FIRME
(nel momento finale, la valutazione è sottoscritta dal Dirigente/PO in cui il servizio relativo è incardinato)			IL DIPENDENTE
			LA POSIZIONE ORGANIZZATIVA.
Misura per obiettivi individuali			
Scala dei valori	0-5	Risultati al disotto della sufficienza	L'attività ha generato risultati non adeguati alle necessità (punteggio proporzionale al livello di non adeguatezza)
	6	Risultati sufficienti	L'attività ha prodotto risultati in linea con le attese minime formulate in fase previsionale
	7	Risultati buoni	L'attività ha prodotto risultati superiori alle attese minime formulate in fase previsionale
	8	Risultati elevati	L'attività ha prodotto risultati in linea con le migliori attese sotto il profilo quantitativo o qualitativo (e superiori al minimo sotto l'altro profilo)
	9	Risultati ottimi	L'attività ha prodotto risultati in linea con le migliori attese sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo
	10	Risultati eccellenti	L'attività ha prodotto risultati superiori alle attese sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo
Misura per comportamento organizzativo, professionale e competenze dimostrate e contributo alla performance organizzativa di ente:			
Scala dei valori	0	Valore nullo	
	1	Valore scarso	
	2	Valore sufficiente	
	3	Valore buono	
	4	Valore elevato	
	5	Valore ottimo	
(4) Nello spazio relativo all'esito, riportare le conclusioni emerse dai colloqui intercorsi, con particolare riguardo alle rispettive valutazioni in merito agli scostamenti o praticabilità degli obiettivi			

SCHEDA PER LA PRODUTTIVITA' E IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI 2019

SERVIZIO AMMINISTRATIVO FINANZIARIO

Resp. SERVIZIO CITI NADIA

					Peso attribuito
	Dettaglio obiettivi individuali (1)	Esplicitazione dell'obiettivo individuale	Indicatori misurabili di valore atteso (2)	Sintesi di verifica (3)	
OBIETTIVI INDIVIDUALI COLLEGATI AGLI OBIETTIVI DI PEG (max 30 punti complessivi. Massimo 3 obiettivi anche con pesi/punti tra loro differenziati)	Allineamento dell'ammontare dei debiti presenti sulla piattaforma dei crediti commerciali con le evidenze contabili dell'ente	permette la verifica da parte dello stato dell'effettivo stock di debito delle amministrazioni il mancato adempimento comporta sanzioni per l'ente	Al 31/12 % di allineamento rispetto alla cifra finale	0	10
	Predisposizione del regolamento per le spese di rappresentanza		n. giorni entro la data finale del 30/10 secondo equivalenza 1 giorno=1 punto %	0	10
	Rilegatura contratti e implementazione della relativa banca dati informatica anni dal 2011 al 2018	Questa attività permette di migliorare l'accesso a questi dati	numero repertori 463 = 10 punti altrimenti in percentuale rispetto al numero dei repertori rilegati	0	7
CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE (max 5 punti)	Obiettivo/i particolarmente rilevante/i di carattere intersettoriale/i	Contributo individuale alla realizzazione dell'obiettivo		Sintesi di verifica (3)	
	Pubblicazione sul sito della trasparenza atti relativi a organizzazione provvedimenti Beni immobili e gestione del patrimonio	0	entro 2 gg dall'aggiornamento un punto ogni report		4
COMPETENZE DIMOSTRATE, COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO E PROFESSIONALE (max 15 punti) Scegliere 3 parametri tra quelli indicati (vedi anche nota sotto)	Parametri	Esplicitazione in rapporto all'attività lavorativa quotidiana	Eventuali indicatori misurabili di valore atteso (2)	Sintesi di verifica (3)	
	Cooperazione ed integrazione				4
	Disponibilità ad attività non predeterminate				5
	Iniziativa, capacità di innovazione				5
VARIABILI POTENZIALMENTE OSTATIVE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI					

Nota: nell'ambito delle categoria indicata come "competenze dimostrate, comportamento organizzativo e professionale" è possibile introdurre parametri diversi da quelli sopra esplicitati, purché logicamente riconducibili alla categoria di riferimento. I nuovi indicatori introdotti devono essere concordati tra le parti e avallati dal Direttore o Segretario Generale.

(1) L'obiettivo individuato deve essere coerente con il ruolo svolto dal dipendente nell'ente e con gli obiettivi di PEG cui il dipendente partecipa

(2) In tutti i casi in cui sia possibile, è opportuno identificare e condividere l'impiego di alcuni indicatori atti a rilevare in modo oggettivo il conseguimento dell'obiettivo indicato

(3) La sintesi di verifica comprende la rilevazione a consuntivo degli eventuali indicatori pre-individuati e la valutazione sull'attività svolta in rapporto a quanto definito in fase previsionale

Compilazione esplicitazione obiettivi (fase preliminare)

data

FIRME

SCHEDA PER LA PRODUTTIVITA' E IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI ANNO 2019

SERVIZIO AMMINISTRATIVO FINANZIARIO

Resp. SERVIZIO CITI NADIA

					peso attribu
	Dettaglio obiettivi individuali (1)	Esplicitazione dell'obiettivo individuale	Indicatori misurabili di valore atteso (2)	Sintesi di verifica (3)	
OBIETTIVI INDIVIDUALI COLLEGATI AGLI OBIETTIVI DI PEG (max 30 punti complessivi. Massimo 3 obiettivi anche con pesi/punti tra loro differenziati)	Informatizzazione utenti e dati relativi all'attività di raccolta tartufi		n.utenti attesi 80 obiettivo raggiunto a		0 5
	Caricamento - Completamento degli atti di stato civile su archivi informatici dal 1980 al 1990	l'obiettivo è quello di rendere gli atti fruibili	tutti gli atti nel periodo considerato obiettivo raggiunto al 100% altrimenti in percentuale		10
	Simulazioni e verifiche per il passaggio definitivo ain ANPR, comprensive delle attività da svolgere con la softer house relativa al completamento dei test per giungere alla definitiva stabilità dei dati al fine di migrare definitivamente in ANPR presumibilmente entro la fine del 2019		data passaggio a ANPR (obiettivo raggiunto al 100% passaggio entro il 31/8)		10
CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE (max 5 punti)	Obiettivo/i particolarmente rilevante/i di carattere intersettoriale/i 0	Contributo individuale alla realizzazione dell'obiettivo 0	Indicatori misurabili di valore atteso (2)	Sintesi di verifica (3)	0
	Parametri	Esplicitazione in rapporto all'attività lavorativa quotidiana	Eventuali indicatori misurabili di valore atteso (2)	Sintesi di verifica (3)	
COMPETENZE DIMOSTRATE, COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO E PROFESSIONALE (max 15 punti) Scegliere 3 parametri tra quelli indicati (vedi anche nota sotto)	Organizzazione del proprio lavoro				4
	Competenze normative e regolamentari che disciplinano il proprio ambito di lavoro				5
	Competenze relazionali e disponibilità al rapporto con gli utenti				5
VARIABILI POTENZIALMENTE OSTATIVE AL RAGGIUNGIMENTO					

RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI												
<p>Nota: nell'ambito delle categoria indicata come "competenze dimostrate, comportamento organizzativo e professionale" è possibile introdurre parametri diversi da quelli sopra esplicitati, purché logicamente riconducibili alla categoria di riferimento. I nuovi indicatori introdotti devono essere concordati tra le parti e avallati dal Direttore o Segretario Generale.</p>												
(1) L'obiettivo individuato deve essere coerente con il ruolo svolto dal dipendente nell'ente e con gli obiettivi di PEG cui il dipendente partecipa												
(2) In tutti i casi in cui sia possibile, è opportuno identificare e condividere l'impiego di alcuni indicatori atti a rilevare in modo oggettivo il conseguimento dell'obiettivo indicato												
(3) La sintesi di verifica comprende la rilevazione a consuntivo degli eventuali indicatori pre-individuati e la valutazione sull'attività svolta in rapporto a quanto definito in fase previsionale												
Compilazione esplicitazione obiettivi (fase preliminare)				data	FIRME							
Verifica (eventuale) su praticabilità obiettivi da parte direzione generale				data	ESITO(4): FIRME							
Verifica intermedia per scostamento da obiettivi				data	ESITO(4): FIRME							
Data compilazione sintesi di verifica finale					FIRME		IL DIPENDENTE					
(nel momento finale, la valutazione è sottoscritta dal Dirigente/PO in cui il servizio relativo è incardinato)												
							LA POSIZIONE ORGANIZZATIVA					
Misura per obiettivi individuali												
Scala dei valori	0-5	Risultati al disotto della sufficienza	L'attività ha generato risultati non adeguati alle necessità (punteggio proporzionale al livello di non adeguatezza)									
	6	Risultati sufficienti	L'attività ha prodotto risultati in linea con le attese minime formulate in fase previsionale									
	7	Risultati buoni	L'attività ha prodotto risultati superiori alle attese minime formulate in fase previsionale									
	8	Risultati elevati	L'attività ha prodotto risultati in linea con le migliori attese sotto il profilo quantitativo o qualitativo (e superiori al minimo sotto l'altro profilo)									
	9	Risultati ottimi	L'attività ha prodotto risultati in linea con le migliori attese sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo									
	10	Risultati eccellenti	L'attività ha prodotto risultati superiori alle attese sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo									
Misura per comportamento organizzativo, professionale e competenze dimostrate e contributo alla performance organizzativa di ente:												
Scala dei valori	0	Valore nullo										
	1	Valore scarso										
	2	Valore sufficiente										
	3	Valore buono										
	4	Valore elevato										
	5	Valore ottimo										
(4) Nello spazio relativo all'esito, riportare le conclusioni emerse dai colloqui intercorsi, con particolare riguardo alle rispettive valutazioni in merito agli scostamenti o praticabilità degli obiettivi												

SCHEDA PER LA PRODUTTIVITA' E IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI ANNO 2019

SERVIZIO AMMINISTRATIVO FINANZIARIO

Resp. SERVIZIO CITI NADIA

					Peso attribuito
	Dettaglio obiettivi individuali (1)	Esplicitazione dell'obiettivo individuale	Indicatori misurabili di valore atteso (2)	Sintesi di verifica (3)	
OBIETTIVI INDIVIDUALI COLLEGATI AGLI OBIETTIVI DI PEG (max 30 punti complessivi. Massimo 3 obiettivi anche con pesi/punti tra loro differenziati)	Attraverso le gestioni associate svolgere tutte le attività tese a garantire il sostegno ai servizi per gli anziani e disabili infanzia e minori favorendo interventi di contrasto alla povertà e all'esclusione sociale	Migliorare la qualità di vita dei cittadini	istanze presentate/istanze soddisfatte		9
	Favorire la divulgazione di notizie istituzionali di interesse per la popolazione coordinandone il flusso dagli uffici verso l'esterno sfruttando tutti i possibili canali di comunicazione	Avvicinare la popolazione all'attività dell'amministrazione	n.pubblicazioni sul sito (almeno una al mese)		7
	Adesione pubblicazione ed istruttoria delle varie iniziative a sostegno del reddito messe in campo a livello locale regionale e nazionale		istanze presentate/istanze soddisfatte		7
CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE (max 5 punti)	Obiettivo/i particolarmente rilevante/i di carattere intersetoriale/i	Contributo individuale alla realizzazione dell'obiettivo	Indicatori misurabili di valore atteso (2)	Sintesi di verifica (3)	
	Adempimenti di competenza previsti dal piano per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità e dal programma per la trasparenza e l'integrità		n. 5 report		4
COMPETENZE DIMOSTRATE, COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO E PROFESSIONALE (max 15 punti) Scegliere 3 parametri tra quelli indicati (vedi anche nota sotto)	Parametri	Esplicitazione in rapporto all'attività lavorativa quotidiana	Eventuali indicatori misurabili di valore atteso (2)	Sintesi di verifica (3)	
	Disponibilità ad attività non predeterminate				5
	Organizzazione del proprio lavoro				5
	Capacità di adattamento operativo				4
		0	0		

VARIABILI POTENZIALMENTE OSTATIVE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI									
Nota: nell'ambito delle categoria indicata come "competenze dimostrate, comportamento organizzativo e professionale" è possibile introdurre parametri diversi da quelli sopra esplicitati, purché logicamente riconducibili alla categoria di riferimento. I nuovi indicatori introdotti devono essere concordati tra le parti e avallati dal Direttore o Segretario Generale.									
(1) L'obiettivo individuato deve essere coerente con il ruolo svolto dal dipendente nell'ente e con gli obiettivi di PEG cui il dipendente partecipa									
(2) In tutti i casi in cui sia possibile, è opportuno identificare e condividere l'impiego di alcuni indicatori atti a rilevare in modo oggettivo il conseguimento dell'obiettivo indicato									
(3) La sintesi di verifica comprende la rilevazione a consuntivo degli eventuali indicatori pre-individuati e la valutazione sull'attività svolta in rapporto a quanto definito in fase previsionale									
Compilazione esplicitazione obiettivi (fase preliminare)				<i>data</i>					
Verifica (eventuale) su praticabilità obiettivi da parte direzione generale				<i>data</i>					
Verifica intermedia per scostamento da obiettivi				<i>data</i>					
Data compilazione sintesi di verifica finale				0		IL DIPENDENTE _____			
(nel momento finale, la valutazione è sottoscritta dal Dirigente/PO in cui il servizio relativo è incaricato)									
						LA POSIZIONE ORGANIZZATIVA. _____			
Misura per obiettivi individuali									
Scala dei valori	0-5	Risultati al disotto della sufficienza	L'attività ha generato risultati non adeguati alle necessità (punteggio proporzionale al livello di non adeguatezza)						
	6	Risultati sufficienti	L'attività ha prodotto risultati in linea con le attese minime formulate in fase previsionale						
	7	Risultati buoni	L'attività ha prodotto risultati superiori alle attese minime formulate in fase previsionale						
	8	Risultati elevati	L'attività ha prodotto risultati in linea con le migliori attese sotto il profilo quantitativo o qualitativo (e superiori al minimo sotto l'altro						
	9	Risultati ottimi	L'attività ha prodotto risultati in linea con le migliori attese sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo						
	10	Risultati eccellenti	L'attività ha prodotto risultati superiori alle attese sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo						
Misura per comportamento organizzativo, professionale e competenze dimostrate e contributo alla performance organizzativa di ente:									
Scala dei valori	0	Valore nullo							
	1	Valore scarso							
	2	Valore sufficiente							
	3	Valore buono							
	4	Valore elevato							
	5	Valore ottimo							
(4) Nello spazio relativo all'esito, riportare le conclusioni emerse dai colloqui intercorsi, con particolare riguardo alle rispettive valutazioni in merito agli scostamenti o praticabilità degli obiettivi									

SCHEDA PER LA PRODUTTIVITA' E IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI ANNO 2019

SERVIZIO AMMINISTRATIVO FINANZIARIO

Resp. SERVIZIO CITI NADIA

					peso attribuito
	Dettaglio obiettivi individuali (1)	Explicitazione dell'obiettivo individuale	Indicatori misurabili di valore atteso (2)	Sintesi di verifica (3)	
OBIETTIVI INDIVIDUALI COLLEGATI AGLI OBIETTIVI DI PEG (max 30 punti complessivi. Massimo 3 obiettivi anche con pesi/punti tra loro differenziati)	Controllo delle residenze anagrafiche in collaborazione con l'ufficio di polizia municipale	l'obiettivo è quello di verificare la concreta dimora abituale, al fine di limitare le situazioni di discrepanza tra le registrazioni anagrafiche e la realtà di fatto e limitare il fenomeno delle residenze di comodo	n. controlli attesi 140	0	10
	Sistemazione archivi elettorali	corretta tenuta archivio comunale	6000 fascicoli per gli iscritti - 3800 per i cancellati, Obiettivo raggiunto se archiviazione totale altrimenti in percentuale	0	8
	Simulazioni e verifiche per il passaggio definitivo in ANPR, comprensive delle attività da svolgere con la softer house relativa al completamento dei test per giungere alla definitiva stabilità dei dati al fine di migrare definitivamente in ANPR presumibilmente entro la fine del 2019		data passaggio a ANPR (obiettivo raggiunto al 100% passaggio entro il 31/8)	0	10
CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE (max 5 punti)	Obiettivo/i particolarmente rilevante/i di carattere intersettoriale/i	Contributo individuale alla realizzazione dell'obiettivo	Indicatori misurabili di valore atteso (2)	Sintesi di verifica (3)	
		0			0
COMPETENZE DIMOSTRATE, COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO E PROFESSIONALE (max 15 punti) Scegliere 3 parametri tra quelli indicati (vedi anche nota sotto)	Parametri (da individuare almeno 3)	Explicitazione in rapporto all'attività lavorativa quotidiana	Eventuali indicatori misurabili di valore atteso (2)	Sintesi di verifica (3)	
	Disponibilità ad attività non predeterminate				4
	Organizzazione del proprio lavoro				5
	Competenze normative e regolamentari che disciplinano il proprio ambito di lavoro				5

VARIABILI POTENZIALMENTE OSTATIVE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI									

Nota: nell'ambito delle categoria indicata come "competenze dimostrate, comportamento organizzativo e professionale" è possibile introdurre parametri diversi da quelli sopra esplicitati, purché logicamente riconducibili alla categoria di riferimento. I nuovi indicatori introdotti devono essere concordati tra le parti e avallati dal Direttore o Segretario Generale.

(1) L'obiettivo individuato deve essere coerente con il ruolo svolto dal dipendente nell'ente e con gli obiettivi di PEG cui il dipendente partecipa

(2) In tutti i casi in cui sia possibile, è opportuno identificare e condividere l'impiego di alcuni indicatori atti a rilevare in modo oggettivo il conseguimento dell'obiettivo indicato

(3) La sintesi di verifica comprende la rilevazione a consuntivo degli eventuali indicatori pre-individuati e la valutazione sull'attività svolta in rapporto a quanto definito in fase previsionale

Compilazione esplicitazione obiettivi (fase preliminare)					data	FIRME			

Verifica (eventuale) su praticabilità obiettivi da parte direzione generale					data	ESITO(4): FIRME			
---	--	--	--	--	------	--------------------	--	--	--

Verifica intermedia per scostamento da obiettivi					data	ESITO(4): FIRME			
--	--	--	--	--	------	--------------------	--	--	--

Data compilazione sintesi di verifica finale					30/12/1899	FIRME		IL DIPENDENTE	
--	--	--	--	--	------------	-------	--	---------------	--

(nel momento finale, la valutazione è sottoscritta dal Dirigente/PO in cui il servizio relativo è incardinato)									
								LA POSIZIONE ORGANIZZATIVA.	

Misura per obiettivi individuali									
Scala dei valori	0-5	Risultati al disotto della sufficienza							L'attività ha generato risultati non adeguati alle necessità (punteggio proporzionale al livello di non adeguatezza)
	6	Risultati sufficienti							L'attività ha prodotto risultati in linea con le attese minime formulate in fase previsionale
	7	Risultati buoni							L'attività ha prodotto risultati superiori alle attese minime formulate in fase previsionale
	8	Risultati elevati							L'attività ha prodotto risultati in linea con le migliori attese sotto il profilo quantitativo o qualitativo (e superiori al minimo sotto l'altro profilo)
	9	Risultati ottimi							L'attività ha prodotto risultati in linea con le migliori attese sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo
	10	Risultati eccellenti							L'attività ha prodotto risultati superiori alle attese sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo

Misura per comportamento organizzativo, professionale e competenze dimostrate e contributo alla performance organizzativa di ente:									
Scala dei valori	0	Valore nullo							
	1	Valore scarso							
	2	Valore sufficiente							
	3	Valore buono							
	4	Valore elevato							
	5	Valore ottimo							

(4) Nello spazio relativo all'esito, riportare le conclusioni emerse dai colloqui intercorsi, con particolare riguardo alle rispettive valutazioni in merito agli scostamenti o praticabilità degli obiettivi