

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

Responsabile: |

PARTE 1 - VALUTAZIONE INDICATORI DI PERFORMANCE OBIETTIVI

TITOLO OBIETTIVO	PESO	% RAGG. OBIETTIVO	PUNTI
<p>1) <u>ADOZIONE PIANO STRUTTURALE INTERCOMUNALE</u></p> <p>Indicatori di risultato: entro il 31.12.2020 – adozione PSI e procedure, nel rispetto del cronoprogramma dell'Unione, inerenti la pubblicazione dello strumento della pianificazione territoriale, comprensive dei processi "partecipativi", ai fini delle osservazioni.</p>	10		
<p>2) <u>COSTRUZIONE NUOVI LOCULI E OSSARI ALL'INTERNO DEL CIMITERO DI FORCOLI – 1° LOTTO (G. C. n. 57 del 21.07.2020)</u></p> <p>Indicatori di risultato: Certificato di regolare esecuzione dei lavori: n. di giorni entro la data finale del 31 dicembre 2020, secondo l'equivalenza 1 giorno=1 punto %</p>	20		
<p>3) Miglioramento della fruizione del grande percorso naturalistico (GPN) mediante apposizione di nuova segnaletica direzionale e turistica, riqualificazione aree di sosta e per 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 31.12.2020.</p>	10		
<p>4) <u>REDAZIONI VARIANTI AL REGOLAMENTO URBANISTICO.</u></p> <p>Avvio del Procedimento/Adozione "varianti" al R.U. richieste dai privati.</p>	15		
<p>5) N. di report al responsabile della trasparenza sul tempestivo e corretto aggiornamento dei dati nell'Amministrazione trasparente, sotto-sezioni:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Consulenti e collaboratori; 2. provvedimenti; 3. Pianificazione e governo del territorio 4. Informazioni ambientali 5. Interventi straordinari e di emergenza <p>Indicatori di risultato: Entro 2 gg. dall'aggiornamento, secondo l'equivalenza: 1 report= 5 punti % (es: 15 report = 0,75 = risultato modesto).</p>	5		

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.

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

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

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_i 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.

**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 =

Incontro per assegnazione obiettivi ed eventuale esplicitazione indicatori per valutazione comportamenti/competenze (fase preliminare)

Indicazione (eventuale) di fattori/situazioni che potrebbero incidere sul raggiungimento degli obiettivi fissati	
<hr/>	
<hr/>	
data _____	-FIRME _____
 Verifica (eventuale) su praticabilità obiettivi e comportamenti da parte direzione generale	
Annotazioni _____	
<hr/>	
data _____	-FIRME _____

Verifica intermedia (eventuale) per scostamento da obiettivi	
Annotazioni _____	
<hr/>	
data _____	-FIRME _____

Sintesi di verifica finale	data _____
 Eventuali annotazioni delle parti:	
<hr/>	
<hr/>	
Firma per presa visione del/la dipendente	Firma del valutatore
<hr/>	<hr/>

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

Responsabile:

PARTE 1 - VALUTAZIONE INDICATORI DI PERFORMANCE OBIETTIVI

TITOLO OBIETTIVO	PESO	% RAGG. OBIETTIVO	PUNTI
<p>1) <u>riorganizzazione, accorpamento degli uffici segreteria scuola sociale URP anagrafe stato civile</u></p> <p>Per l'anno 2020, al fine di ottimizzare il servizio amministrativo, si provvederà ad una redistribuzione de compiti più funzionale a tutti i dipendenti assegnati agli uffici Anagrafe stato civile e segreteria, URP</p>	20		
<p>2) Gestione del cambio di programmi informatici con la tesoreria comunale</p> <p>modifica delle configurazioni di tesoreria sul programma di contabilità in dotazione dal 17 al 27 agosto per poter ripartire con l'invio dei mandati e reversali:</p> <p>nella settimana dal 24 al 28 agosto effettuazione di prove di invio mandati seguendo le nuove procedure cambio dell'Iban del conto corrente della tesoreria comunale pertanto dovranno essere effettuate entro la fine del mese di settembre tutte le comunicazioni agli enti e ai privati che abitualmente usano il conto corrente per i versamenti e relativo aggiornamento dei dati sul sito del comune nonchè modifica di tutti gli Iban dei creditori che hanno un conto corrente sulla Banca di Pisa e Fornacette Credito Cooperativo.</p>	10		
<p>3) Collaborazione con l'ufficio tributi per la gestione dell'imposta di soggiorno</p> <p>Invio dei solleciti per la redazione del modello 21 degli agenti contabili Fornisce consulenza e collaborazione alle strutture ricettive per la compilazione del modello di cui sopra.</p> <p>n. solleciti per la redazione del modello 21 n. assistenze alla compilazione del mod 21 n. mod presentati rispetto al totale delle strutture</p>	10		
<p>4) Cessione dell'appalto di gestione degli impianto fotovoltaici da parte di Esam energia alla Società Econergia Futura di Lucca.</p> <p>L'ufficio dovrà gestire tutti i debiti e i crediti pendenti con la Società Esam al fine di chiudere le partite pendenti e riorganizzare il flusso degli incassi pagamenti e compensazioni con la nuova ditta Ecoenergia futura</p>	15		
<p>5) N. di report al responsabile della trasparenza sul tempestivo e corretto aggiornamento dei dati nell'Amministrazione trasparente, sotto-sezioni:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Consulenti e collaboratori; 2. provvedimenti; 3. Pianificazione e governo del territorio 4. Informazioni ambientali 	5		

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.

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

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

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_i 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.

**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 =

Incontro per assegnazione obiettivi ed eventuale esplicitazione indicatori per valutazione comportamenti/competenze (fase preliminare)

Indicazione (eventuale) di fattori/situazioni che potrebbero incidere sul raggiungimento degli obiettivi fissati

data _____-FIRME _____

Verifica (eventuale) su praticabilità obiettivi e comportamenti da parte direzione generale

Annotazioni _____

data _____-FIRME _____

Verifica intermedia (eventuale) per scostamento da obiettivi

Annotazioni _____

data _____-FIRME _____

Sintesi di verifica finale

data _____

Eventuali annotazioni delle parti:

Firma per presa visione del/la dipendente

Firma del valutatore

SCHEDA PER LA PRODUTTIVITA' E IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI											
SERVIZIO URBANISTICA						Resp. SERVIZIO MICHELE BORSACCHI					
NOMINATIVO DIPENDENTE				XXXXXXXXXX XXXXXXXX				CATEGORIA B3			
		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) RIPRISTINO VIABILITA' DI ACCESSO STRADA DI AGLIATI			Si ritiene obiettivo di "miglioramento servizio" in quanto l'intervento di sistemazione della strada di accesso al cimitero di Agliati, dissestata dalle radici degli alberi e dallo smaltimento incontrollato delle acque meteoriche, che sarà ripristinata mediante risagomatura della sede stradale e posa in opera di stabilizzato, permetterà una migliore usufruibilità del cimitero stesso da		Esecuzione dei lavori: livellamento terreno mediante escavatore, risagomatura della strada e posa in opera di stabilizzato, compattamento e taglio vegetazione circostante.		Verifica dell'indicatore pre-individuato		15	
	2) RESTAURO DEL MURO DI INGRESSO DEL CIMITERO DI PARTINO MEDIANTE TINTEGGIATURA			Al fine di migliorare l'immagine architettonica dei "beni culturali" comunali, occorre procedere alla riqualificazione del muro d'ingresso del cimitero di Partino, attualmente degradato, con lavori che riguardano la tinteggiatura dello stesso;		Esecuzione dei lavori: pulizia e tinteggiatura entro il 30/09/2020		Verifica dell'indicatore pre-individuato		10	
	3) MANUTENZIONE AREE VERDI COMUNALI E CAMPO SPORTIVO BRUNNER			Manutenzione del verde pubblico mediante esecuzione dei seguenti lavori: taglio a raso erba, manutenzione e annaffiatura alberi, siepi e fioriere		Manutenzione di n. 9 aree per un totale di circa 2ha di verde pubblico. Per l'anno 2020, in considerazione dell'emergenza covid19 che non ha permesso la manutenzione delle aree a verde nel periodo del lockdown, il numero congruo degli interventi in linea con il decoro urbano è		Verifica del numero degli interventi eseguiti		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)			
	1) CONTROLLO DISPOSITIVI ELETTRONICI			Collaborazione con l'Ufficio Polizia Locale per l'installazione, la manutenzione e la verifica dei dispositivi elettronici di controllo del territorio comunale.		Si prevedono almeno n. 6 interventi		Verifica del numero degli interventi eseguiti		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			Disponibilità a cimentarsi in attività non predeterminate, gestendole in modo concreto						5	
	Iniziativa, capacità di innovazione			Ha capacità di iniziativa ed è aperto alle innovazioni						5	
	Capacità di adattamento operativo			Ha capacità di adattamento operativo in funzione dei cambiamenti organizzativi e alle esigenze di flessibilità						5	
	Partecipazione a percorsi formativi. (Disponibilità a formazione professionale non obbligatoria, anche in forma autonoma ed esiti di formazione obbligatoria svolta)										
VARIABILI POTENZIALMENTE OSTATIVE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI											
Nota: nell'ambito della 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-individui e la valutazione sull'attività svolta in rapporto a quanto definito in fase previsionale											
Compilazione esplicitazione obiettivi (fase preliminare)				data		FIRME					
								Arch. Michele Borsacchi			
Verifica (eventuale) su praticabilità obiettivi da parte direzione generale				data		ESITO(4): FIRME					
Verifica intermedia per scostamento da obiettivi				data		ESITO(4): FIRME					
								IL DIPENDENTE			
Data compilazione sintesi di verifica finale						FIRME					
(nel momento finale, la valutazione è sottoscritta dal Dirigente/PO in cui il servizio relativo è incaricato)											
								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)						

[illegible]

SERVIZIO URBANISTICA									Resp. SERVIZIO MICHELE BORSACCHI	
NOMINATIVO DIPENDENTE	XXXXXXXX XXXXXXXX							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) RIPRISTINO VIABILITA' DI ACCESSO STRADA DI AGLIATI			Si ritiene obiettivo di "miglioramento servizio" in quanto l'intervento di sistemazione della strada di accesso al cimitero di Agliati, dissestata dalle radici degli alberi e dallo smaltimento incontrollato delle acque meteoriche, che sarà ripristinata mediante risagomatura della sede stradale e posa in opera di stabilizzato, permetterà una migliore usufruibilità del cimitero stesso da parte dell'utenza.			Esecuzione dei lavori: livellamento terreno mediante escavatore, risagomatura della strada e posa in opera di stabilizzato, compattamento e taglio vegetazione circostante.	Verifica dell'indicatore pre-individuato	15	
	2) RESTAURO DEL MURO DI INGRESSO DEL CIMITERO DI PARTINO MEDIANTE TINTEGGIATURA			Al fine di migliorare l'immagine architettonica dei "beni culturali" comunali, occorre procedere alla riqualificazione del muro d'ingresso del cimitero di Partino, attualmente degradato, con lavori che riguardano la tinteggiatura dello stesso;			Esecuzione dei lavori: pulizia e tinteggiatura entro il 30/09/2020	Verifica dell'indicatore pre-individuato	10	
	3) MANUTENZIONE AREE VERDI COMUNALI E CAMPO SPORTIVO BRUNNER			Manutenzione del verde pubblico mediante esecuzione dei seguenti lavori: taglio a raso erba, manutenzione e annaffiatura alberi, siepi e fioriere			Manutenzione di n. 9 aree per un totale di circa 2ha di verde pubblico. Per l'anno 2020, in considerazione dell'emergenza covid19 che non ha permesso la manutenzione delle aree a verde nel periodo del lockdown, il numero congruo degli interventi in linea con il decoro urbano è pari a n. 25 interventi.	Verifica del numero degli interventi eseguiti	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)		
	1) CONTROLLO DISPOSITIVI ELETTRONICI			Collaborazione con l'Ufficio Polizia Locale per l'installazione, la manutenzione e la verifica dei dispositivi elettronici di controllo del territorio comunale.			Si prevedono almeno n. 6 interventi	Verifica del numero degli interventi eseguiti	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			Disponibilità a cimentarsi in attività non predeterminate, gestendole in modo concreto					5	
	Iniziativa, capacità di innovazione			Ha capacità di iniziativa ed è aperto alle innovazioni					5	
	Capacità di adattamento operativo			Ha capacità di adattamento operativo in funzione dei cambiamenti organizzativi e alle esigenze di flessibilità					5	

(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

[illegible]

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 2020

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)	Gestione del cambio dei programmi informatici della tesoreria comunale	miglioramento dell'efficienza del servizio	n. comunicazio cambio iban tesoreria - aggiornamento dati sul sito del comune - n. modifica iban dei creditori dell'ente correntisti con la BCC		10
	Collaborazione con l'ufficio tributi per la gestione dell'imposta di soggiorno	Equità fiscale - adempimenti richiesti per la funzione di agente contabile delle strutture ricettive	n. solleciti per la redazione del modello 21 n. assistenze alla compilazione del mod 21 n. mod presentati rispetto al totale delle strutture		0 10
	Rilevazione sul portale lavoro pubblico dello "Smart Working"	Nuovo monitoraggio da fare ogni trimestre che rileva il personale in smart working	tempo impiegato		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)	
	Pubblicazione sul sito della trasparenza atti relativi a contributi economici sussidi vantaggi economici - bilanci - dati relativi al personale	0	Comunicazione al responsabile della trasparenza entro 2gg dall'aggiornamento secondo equivalenza: 1 punto a report		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)	
	Cooperazione ed integrazione				5
	Disponibilità ad attività non predeterminate				5
	Organizzazione del proprio lavoro				5
	0				
	0				
	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)			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			00/01/1900	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								

(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 2020					
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)	Riorganizzazione, accorpamento uffici segreteria scuola sociale URP anagrafe stato civile	Migliorare la qualità del servizio	Relazione ufficio	0	15
	Affidamento prestazioni di servizi per sanificazioni immobili comunali	Lotta alla diffusione del Covid 19	n. 5 affidamenti	0	5
	Acquisto prodotti per sanificazioni e dispositivi di protezione individuale	Lotta alla diffusione del Covid 19	n. 10 acquisti	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		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		5
COMPETENZE DIMOSTRATE, COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO E PROFESSIONALE (max 15 punti) Scegliere 3 parametri tra quelli indicati	Parametri	Esplicitazione in rapporto all'attività lavorativa quotidiana	Eventuali indicatori misurabili di valore atteso (2)	Sintesi di verifica (3)	
	Cooperazione ed integrazione				5
	Disponibilità ad attività non predeterminate				5
	Iniziativa, capacità di innovazione				5
VARIABILI POTENZIALMENTE OSTATIVE AL 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> <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</p> <p>(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</p> <p>(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</p>					
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			00/01/1900			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 intersorsi, con particolare riguardo alle rispettive valutazioni in merito agli scostamenti o praticabilità degli obiettivi											

SCHEDA PER LA PRODUTTIVITA' E IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI ANNO 2020					
SERVIZIO <u>AMMINISTRATIVO FINANZIARIO</u>			Resp. SERVIZIO <u>CITI NADIA</u>		
0					
					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)	Riorganizzazione, accorpamento uffici segreteria scuola sociale URP anagrafe stato civile	Migliorare la qualità del servizio	Relazione ufficio		15
	Aquisizione domande per i buoni spesa, partecipazione alle commissioni sociali - preparazione e consegna dei buoni	Rispondere ai bisogni dei cittadini in difficoltà a seguoti dell'emergenza Covid-19	n. domande presentate n. domande soddisfatte		5
	Ricevimento domande relative al bando affitti	Rispondere ai bisogni dei cittadini in difficoltà a seguoti dell'emergenza Covid-19	n. domande presentate n. domande soddisfatte		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)	
	Favorire la divulgazione di notizie istituzionali di interesse per la popolazione sfruttando tutti i possibili canali di comunicazione		Relazione ufficio		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				5
	Organizzazione del proprio lavoro				5
	Capacità di adattamento operativo				5
		0	0		
VARIABILI POTENZIALMENTE OSTATIVE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI					

SCHEDA PER LA PRODUTTIVITA' E IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI ANNO 2020					
SERVIZIO <u>AMMINISTRATIVO FINANZIARIO</u>			Resp. SERVIZIO <u>CITI NADIA</u>		
OBIETTIVI INDIVIDUALI COLLEGATI AGLI OBIETTIVI DI PEG (max 30 punti complessivi. Massimo 3 obiettivi anche con pesi/punti tra loro differenziati)	Riorganizzazione, accorpamento uffici segreteria scuola sociale URP anagrafe stato civile	Migliorare la qualità del servizio	rRelazione del servizio	0	15
	Aquisizione domande per i buoni spesa, partecipazione alle commissioni sociali - preparazione e consegna dei buoni	Rispondere ai bisogni dei cittadini in difficoltà a seguito dell'emergenza Covid-19	n. domande presentate n. domande soddisfatte	0	10
	Ricevimento domande relative al bando affitti	Rispondere ai bisogni dei cittadini in difficoltà a seguito dell'emergenza Covid-19		0	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)	
	Accompagnare il Cittadino/Utente in un sistema di digitalizzazione e snellimento delle procedure attraerso sistemi inormatici	Miglioramento snellimento dell'attività amministrativa	Relazione dell'Ufficio	5	
COMPETENZE DIMOSTRATE, COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO E PROFESSIONALE (max 15 punti) Scegliere 3 parametri tra quelli indicati (vedi anche nota sotto)	Parametri (da individuare almeno 3)	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	
	Competenze normative e regolamentari che disciplinano il proprio ambito di lavoro			5	

VARIABILI POTENZIALMENTE OSTATIVE AL 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> <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</p> <p>(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</p> <p>(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</p>									
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		00/01/1900		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 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 ANNO 2020						
SERVIZIO <u>AMMINISTRATIVO FINANZIARIO</u>				Resp. SERVIZIO <u>CITI NADIA</u>		
0						
						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)	Verifica dei requisiti anagrafici dei beneficiari del Reddito di Cittadinanza, attivazione e gestione dei patti per l'inclusione sociale	Equità sociale		N. richieste di verifica . N. verifiche effettuate		10
	Riorganizzazione, accorpamento uffici segreteria scuola sociale URP anagrafe stato civile	Migliorare la qualità del servizio		relazione dell'ufficio		10
		istanze presentate/istanze soddisfatte				0
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)	
	Accompagnare il Cittadino/Utente in un sistema di digitalizzazione e snellimento delle procedure attraverso sistemi informatici	Miglioramento e snellimento dell'attività amministrativa		n. domande presentate on line		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					5
	Organizzazione del proprio lavoro					5
	Capacità di adattamento operativo					5

			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)			data			
Verifica (eventuale) su praticabilità obiettivi da parte direzione generale			data			
Verifica intermedia per scostamento da obiettivi			data			
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 incardinato)						
					LA POSIZIONE ORGANIZZATIVA.	
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			
	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						