

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

Responsabile:

PARTE 1 - VALUTAZIONE INDICATORI DI PERFORMANCE OBIETTIVI ANNO 2021

| TITOLO OBIETTIVO | PESO | % RAGG. OBIETTIVO | PUNTI |
|--|------|----------------------|-------|
| 1) Monitorare l'andamento delle entrate e delle spese per verificare l'impatto derivante dall'emergenza epidemiologica da covid – 19 sull'anno 2020 – 2021 e relativa di rendicontazione dei fondi assegnati. Attività di coordinamento e supporto dei responsabili e amministratori nei processi decisionali. | 20 | | |
| 2) Caricamento dati per nuovo sito del comune La struttura del portale è fornita e gestita dalla ditta Digitech, che ha il compito di trasferire i contenuti della sezione Amministrazione Trasparente e le vecchie news. Tutto il resto dovrà essere interamente caricato manualmente. In particolare tutti gli allegati caricati sul vecchio sito, non possono essere recuperati, per cui saranno ricercati e ricaricati ex novo. Saranno riscritte completamente e rese per quanto possibile omogenee nelle grafica e nei contenuti, le sezioni a "il comune" "gli uffici comunali" "per i cittadini", per cui sarà necessario il coordinamento con gli altri uffici e il segretario | 10 | | |
| 3) Assistenza agli utenti per l'attivazione dello SPID e incentivazione all'utilizzo dei servizi on line del comune | 10 | | |
| 4) completamento del regolamento comunale per la concessione di patrocini, agevolazioni economiche e contributi finanziari | 15 | | |
| 5) N. di report al responsabile della trasparenza sul tempestivo e corretto aggiornamento dei dati nell'Amministrazione trasparente, Entro 2 gg. Dall'aggiornamento. Minimo 10 report | 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

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 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>REDAZIONE QUADRO CONOSCITIVO DEL PIANO OPERATIVO</u> Indicatori di risultato: <i>entro il 30.07.2021 – Approvazione</i></p> | 10 | | |
| <p>2) <u>COSTRUZIONE NUOVI LOCULI E OSSARI ALL'INTERNO DEL CIMITERO DI FORCOLI – 2° LOTTO</u> (Determina di affidamento n. 86 del 22.04.2021) Indicatori di risultato: Certificato di regolare esecuzione dei lavori: <i>n. di giorni entro la data finale del 31 dicembre 2021, secondo l'equivalenza 1 giorno=1 punto %</i></p> | 20 | | |
| <p>3) <u>PARTECIPAZIONE AL BANDO RIGENERAZIONE URBANA</u> Indicatori di risultato: <i>entro il termine di scadenza del Bando</i></p> | 10 | | |
| <p>4) <u>ATTUAZIONE PROGETTO LUMINARIE DECORATIVE (Rif. BANDO Piccoli Comuni).</u> Indicatori di risultato: <i>Fornitura: n. di giorni entro la data finale di attuazione del progetto fissata al 18/11/2020, secondo l'equivalenza 1 giorno=1 punto %</i></p> | 15 | | |
| <p>5) <i>N. di report al responsabile della trasparenza sul tempestivo e corretto aggiornamento dei dati nell'Amministrazione trasparente, sotto-sezioni:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Consulenti e collaboratori;</i> 2. <i>provvedimenti;</i> 3. <i>Pianificazione e governo del territorio</i> 4. <i>Informazioni ambientali</i> 5. <i>Interventi straordinari e di emergenza</i> <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

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 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) <i>Esecuzione lavori per “Interventi sul versante nord-est e sul versante sud di recupero e consolidamento con tecniche di ingegneria naturalistica in loc. Toiano IV lotto di completamento”;</i> Indicatori di risultato: <i>% di realizzazione del progetto entro il 31.12.2021.</i></p> | 10 | | |
| <p>2) <i>Esecuzione lavori per “Lavori di sistemazione di versante franoso con ripristino di un tratto della sede stradale comunale in localita' La Casina di Toiano”;</i> Indicatori di risultato: <i>% di realizzazione del progetto entro il 31.12.2021.</i></p> | 20 | | |
| <p>3) <i>Affidamento Lavori e consegna degli stessi previa procedure di gara di Efficientamento energetico e abbattimento delle barriere architettoniche -scuola dell'infanzia Montefoscoli – affidamento lavori 1° lotto;</i> Indicatori di risultato: <i>% di realizzazione del progetto entro il 31.12.2021</i></p> | 15 | | |
| <p>4) <i>Affidamento ed esecuzione lavori per Miglioramento energetico con sostituzione lampade a ioduri con nuove lampade a led agli impianti della pubblica illuminazione della frazione di Forcoli</i> Indicatori di risultato: <i>% di realizzazione del progetto entro il 31.12.2021</i></p> | 10 | | |
| <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

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 ANNO 2021

SERVIZIO AMMINISTRATIVO FINANZIARIO

Resp. SERVIZIO CITI NADIA

| | | | | | Peso attribuito |
|--|--|---|---|---|--------------------------------|
| 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 |
| | Assistenza agli utenti per l'attivazione dello SPID | Supporto al cittadino nel suo percorso di utente digitale | domande presentate/ SPID attivati | | 15 |
| | Collaborazione con l'ufficio segreteria per l'inserimento dati di competenza del servizio, sul nuovo portale dell'ente | migliorare l'accessibilità dei cittadini | | relazione ufficio | 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 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 |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |

SCHEDA PER LA PRODUTTIVITA' E IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI 2021

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) | Caricamento dati per nuovo sito del comune Saranno riscritte completamente e rese per quanto possibile omogenee nelle grafica e nei contenuti, le sezioni a "il comune" "gli uffici comunali" "per i cittadini", per cui sarà necessario il coordinamento con gli altri uffici e il segretario | indicati da Agid nelle Linee guida di design per i servizi della PA | Relazione ufficio | 0 | 15 |
| | completamento del regolamento comunale per la concessione di patrocini, agevolazioni economiche e contributi finanziari | adeguamento della bozza di regolamento dopo le osservazioni del gruppo di minoranza | Relazione dell'ufficio | 0 | 5 |
| | n. richieste di contributi finalizzati ad iniziative culturali | promozione e sviluppo del territorio | n. 2 richieste | 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 minimo 10 report | | 5 |
| COMPETENZE DIMOSTRATE, COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO E PROFESSIONALE (max 15 punti) Scegliere 3 parametri tra quelli indicati (vedi anche nota) | 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 | | | | | |

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

SCHEDA PER LA PRODUTTIVITA' E IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI ANNO 2021

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) | Monitorare l'andamento delle entrate e delle spese per verificare l'impatto derivante dall'emergenza epidemiologica da covid – 19 sull'anno 2020 – 2021 e relativa di rendicontazione dei fondi assegnati. Attività di coordinamento e supporto dei responsabili e amministratori nei processi decisionali. | | data di invio | | 10 |
| | Collaborazione con l'ufficio segreteria per l'inserimento dati di competenza del servizio, sul nuovo portale dell'ente | migliorare l'accessibilità dei cittadini | relazione ufficio | | 0 10 |
| | Garantire una gestione efficace ed efficiente e costantemente aggiornata degli aspetti giuridici economici contrattuali del personale | n. Atti di determinazione | n. corsi di aggiornamento | | 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) | |
| | Publicazione 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: minimo 10 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 | | | | | | | | | | | |
|--|-----|--|--|--|--------------------|--|--|-----------------------------|--|--|--|
| <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 | | | | 00/01/1900 | FIRME | | | 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 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 2021

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) | Riorganizzazione schedari dei servizi anagrafici | migliorare la qualità del servizio | n. pratiche/ pratiche riorganizzate | | 15 |
| | Assistenza agli utenti per l'attivazione dello SPID | Supporto al cittadino nel suo percorso di utente digitale | n. domande presentate n. domande soddisfatte | | 5 |
| | Assistenza agli utenti per la presentazione delle domande del 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 | Explicitazione 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 | 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 incaricato) | | | | | | | | | |
| | | | | | | 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 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 2021

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) | 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 | 0 | 10 |
| | Riorganizzazione schedari dei servizi anagrafici | Migliorare la qualità del servizio | n. pratiche/ pratiche riorganizzate | | 15 |
| | Ricezione richieste di celebrazione di matrimonio presso il palazzo o il giardino comunale. Assistenza agli sposi sulla scelta della location | Far conoscere il palazzo e il giardino comunale | N.richieste di matrimonio n. domande soddisfatte | | 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 e snellimento dell'attività amministrativa | n. richieste da parte degli utenti effettuate 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) | |
| | Organizzazione del proprio lavoro | | | | 5 |
| | 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 DEGLI OBIETTIVI | | | | | |

SCHEDA PER LA PRODUTTIVITA' E IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

SERVIZIO LAVORI PUBBLICI

Resp. SERVIZIO PONTICELLI MICHELE

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) | Manutenzione straordinaria ai cordoli ed alle zanelle in Via Pertini e Via Sacco e Vanzetti, per messa in sicurezza dei marciapiedi delle 2 strade ormai creanti situazioni di pericolo alla cittadinanza | Rimozione di cordoli e zanelle pericolosi, posa in opera con letto in malta degli stessi e rifacimento di zanelle ove non più riutilizzabili, rinfianco con asfalto a freddo ove occorrente | A vista a seguito di comunicazione al responsabile di Servizio | | 10 |
| | Pulizie con taglio a raso delle piante infestanti per recupero sezione idraulica fosso principale sulla S.P. 11 nelle località di Montanelli e Baccanella | Taglio a raso con decespugliatore a mano e raccolta materiale di risulta, carico e trasporto al centro di raccolta | Esecuzione di taglio misurato in ml 500,00 per gruppo di lavoro | | 10 |
| | Pulizia, taglio della vegetazione esistente e ripristino sede stradale della Via Vecchia Comunale di Toiano. Strada di collegamento tra la loc. La Casina e loc. Tampianino | Taglio a raso della vegetazione presente sulla sede stradale, pulizia argini e versanti della sede stradale e collaborazione con Consorzio CORMA per stesura terreno eccedente dai lavori della Casina di Toiano per riattivazione strada ormai in disuso | Pulizia argini e versanti e taglio a raso della sede stradale per circa 150 ml | | 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 Manifestazioni socio-culturali e segnaletiche per interventi società esterne (telcom, acque, Enel, Toscana Energia ecc.) | 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) | |
| | Cooperazione ed integrazione | | | | |
| | 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 |
| | Partecipazione a percorsi formativi. (Disponibilità a formazione professionale non obbligatoria, anche in forma autonoma ed esiti di formazione obbligatoria svolta) | ha partecipato a n. --- corsi formativi | | | |

SCHEDA PER LA PRODUTTIVITA' E IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

SERVIZIO LAVORI PUBBLICI

Resp. SERVIZIO PONTICELLI MICHELE

NOMINATIVO DIPENDENTE

CATEGORIA C

| | | | | | 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) | Avvio della digitalizzazione dell'elenco Lavori Pubblici eseguiti ad horas per individuazione in archivio Generale | Realizzazione di un form ed inserimento completo dei dati all'interno dello stesso | Informatizzazione completa dei dati tecnico-amministrativi di n. 220 lavori pubblici eseguiti | | 15 |
| | Redazione elenco Utenze Domestiche e non Domestiche per consegna dei KIT raccolta differenziata anno 2021, su form predisposto da SOL Geofor S.p.A a seguito di dati forniti dal Servizio Tributi dell'Unione Valdera | Compilazione form con dati delle Utenze e rapporti con Geofor per consegna dei KIT | Consegna kit alle utenze previste nell'elenco | | 5 |
| | Verifica, correzioni ed inserimento dati nella modulistica del Piano Annuale delle Attività (PAAC) e predisposizione atti per approvazione del Piano in collaborazione con Retiambiente ed ATO | Inserimento dati, correzioni del Piano e trasmissione per approvazione | Approvazione PAAC Comune – A.T.O. | | 10 |
| 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 pubblicazioni sui vari sistemi | Sintesi di verifica (3) | 5 |
| | | | | | |
| COMPETENZE DIMOSTRATE, COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO E PROFESSIONALE (max 15 punti) Scegliere 3 parametri tra quelli indicati (vedi anche nota | 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 |
| | | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|--|--------------------|--|--|---|--|
| 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) | | | 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 PONTICELLI MICHELE

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) | Manutenzione straordinaria ai cordoli ed alle zanelle in Via Pertini e Via Sacco e Vanzetti, per messa in sicurezza dei marciapiedi delle 2 strade ormai creanti situazioni di pericolo alla cittadinanza | Rimozione di cordoli e zanelle pericolosi, posa in opera con letto in malta degli stessi e rifacimento di zanelle ove non più riutilizzabili, rifianco con asfalto a freddo ove occorrente | A vista a seguito di comunicazione al responsabile di Servizio | | 10 |
| | Pulizia, taglio della vegetazione esistente e ripristino sede stradale della Via Vecchia Comunale di Toiano. Strada di collegamento tra la loc. La Casina e loc. Tampianino | Taglio a raso della vegetazione presente sulla sede stradale, pulizia argini e versanti della sede stradale e collaborazione con Consorzio CORMA per stesura terreno eccedente dai lavori della Casina di Toiano per riattivazione strada ormai in disuso | Pulizia argini e versanti e taglio a raso della sede stradale per circa 150 ml | | 10 |
| | Manutenzione straordinaria ed ordinaria delle carreggiate stradali, del tipo a Mac-Adam, lungo l'asse viario denominato Agliati - Collelungo e Strada Comunale di Toiano dalla località San Michele e Fino all'incrocio della S.P.11, a servizio della cittadinanza, dei turizti e degli utenti utilizzanti le strade predette, nel periodo intercorrente le lavorazioni di messa in sicurezza della Frana in loc. La Casina di Toiano | Verifica quindicinale delle sede stradali con stesura di ghiaia e ripristino delle stesse per messa in sicurezza stradale | Controllo del Responsabile del Servizio a seguito di comunicazione operatori | | 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 Manifestazioni socio-culturali e segnaletiche per interventi società esterne (telcom, acque, Enel, Toschna Energia ecc.) | 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 |
| | | | | | |

SCHEDA PER LA PRODUTTIVITA' E IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

SERVIZIO LAVORI PUBBLICI

Resp. SERVIZIO PONTICELLI MICHELE

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) | Pulizie con taglio a raso delle piante infestanti per recupero sezione idraulica fosso principale sulla S.P. 11 nelle località di Montanelli e Baccanella | Taglio a raso con decespugliatore a mano e raccolta materiale di risulta, carico e trasporto al centro di raccolta | Esecuzione di taglio misurato in ml 500,00 per gruppo di lavoro | | 10 |
| | Pulizia, taglio della vegetazione esistente e ripristino sede stradale della Via Vecchia Comunale di Toiano. Strada di collegamento tra la loc. La Casina e loc. Tampianino | Taglio a raso della vegetazione presente sulla sede stradale, pulizia argini e versanti della sede stradale e collaborazione con Consorzio CORMA per stesura terreno eccedente dai lavori della Casina di Toiano per riattivazione strada ormai in disuso | Pulizia argini e versanti e taglio a raso della sede stradale per circa 150 ml | | 10 |
| | Manutenzione straordinaria ed ordinaria delle carreggiate stradali, del tipo a Mac-Adam, lungo l'asse viario denominato Agliati - Collelungo e Strada Comunale di Toiano dalla località San Michele e Fino all'incrocio della S.P.11, a servizio della cittadinanza, dei turizti e degli utenti utilizzando le strade predette, nel periodo intercorrente le lavorazioni di messa in sicurezza della Frana in loc. La Casina di Toiano | Verifica quindicinale delle sede stradali con stesura di ghiaia e ripristino delle stesse per messa in sicurezza stradale | Controllo del Responsabile del Servizio a seguito di comunicazione operatori | | 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 Manifestazioni socio-culturali e segnaletiche per interventi società esterne (telcom, acque, Enel, Toscana Energia ecc.) | 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) | |
| | Cooperazione ed integrazione | | | | |
| | 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 PONTICELLI MICHELE

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) | Pulizie con taglio a raso delle piante infestanti per recupero sezione idraulica fosso principale sulla S.P. 11 nelle località di Montanelli e Baccanella | Taglio a raso con decespugliatore a mano e raccolta materiale di risulta, carico e trasporto al centro di raccolta | Esecuzione di taglio misurato in ml 500,00 per gruppo di lavoro | | 10 | |
| | Pulizia, taglio della vegetazione esistente e ripristino sede stradale della Via Vecchia Comunale di Toiano. Strada di collegamento tra la loc. La Casina e loc. Tampianino | Taglio a raso della vegetazione presente sulla sede stradale, pulizia argini e versanti della sede stradale e collaborazione con Consorzio CORMA per stesura terreno eccedente dai lavori della Casina di Toiano per riattivazione strada ormai in disuso | Pulizia argini e versanti e taglio a raso della sede stradale per circa 150 ml | | | 10 |
| | Manutenzione straordinaria ed ordinaria delle carreggiate stradali, del tipo a Mac-Adam, lungo l'asse viario denominato Agliati – Collelungo e Strada Comunale di Toiano dalla località San Michele e Fino all'incrocio della S.P.11, a servizio della cittadinanza, dei turizti e degli utenti utilizzando le strade predette, nel periodo intercorrente le lavorazioni di messa in sicurezza della Frana in loc. La Casina di Toiano | Verifica quindicinale delle sede stradali con stesura di ghiaia e ripristino delle stesse per messa in sicurezza stradale | Controllo del Responsabile del Servizio a seguito di comunicazione operatori | | | 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 Manifestazioni socio-culturali e segnaletiche per interventi società esterne (telcom, acque, Enel, Toscana Energia ecc.) | 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 | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | Disponibilità alla relazione e confronto con gli utenti, | Apertura verso l'utenza e disponibilità a relazionarsi e | | | |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|--|--------------------|---|--|--|--|---|
| | Competenze relazionali e disponibilità al rapporto con gli utenti | | in funzione del rapporto quotidiano con la cittadinanza | | 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 PONTICELLI MICHELE

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) | Manutenzione straordinaria ai cordoli ed alle zanelle in Via Pertini e Via Sacco e Vanzetti, per messa in sicurezza dei marciapiedi delle 2 strade ormai creanti situazioni di pericolo alla cittadinanza | Rimozione di cordoli e zanelle pericolosi, posa in opera con letto in malta degli stessi e rifacimento di zanelle ove non più riutilizzabili, rifianco con asfalto a freddo ove occorrente | A vista a seguito di comunicazione al responsabile di Servizio | | 10 |
| | Pulizie con taglio a raso delle piante infestanti per recupero sezione idraulica fosso principale sulla S.P. 11 nelle località di Montanelli e Baccanella | Taglio a raso con decespugliatore a mano e raccolta materiale di risulta, carico e trasporto al centro di raccolta | Esecuzione di taglio misurato in ml 500,00 per gruppo di lavoro | | 10 |
| | Manutenzione straordinaria ed ordinaria delle carreggiate stradali, del tipo a Mac-Adam, lungo l'asse viario denominato Agliati - Collelungo e Strada Comunale di Toiano dalla località San Michele e Fino all'incrocio della S.P.11, a servizio della cittadinanza, dei turizti e degli utenti utilizzando le strade predette, nel periodo intercorrente le lavorazioni di messa in sicurezza della Frana in loc. La Casina di Toiano | Verifica quindicinale delle sede stradali con stesura di ghiaia e ripristino delle stesse per messa in sicurezza stradale | Controllo del Responsabile del Servizio a seguito di comunicazione operatori | | 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 Manifestazioni socio-culturali e segnaletiche per interventi società esterne (telcom, acque, Enel, Tosca Energia ecc.) | 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 |
| | | | | | |

SCHEDA PER LA PRODUTTIVITA' E IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

SERVIZIO URBANISTICA

Resp. SERVIZIO MICHELE BORSACCHI

NOMINATIVO DIPENDENTE

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 Concessioni Edilizie , Permessi di Costruire e delle _Sanatorie | Inserimento completo dei dati di dettaglio delle pratiche edilizie, in cartaceo, dal 1999 al 2004 per le Concessioni , dal 2005 al 2007 per i PdC e dal 1989 al 2007 per le Sanatorie | Informatizzazione completa dei dati tecnico-amministrativi di n. 486 pratiche edilizie | Verifica degli indicatori pre-individuati | 15 |
| | 2) PIANO OPERATIVO COMUNALE: nell'ambito della formazione del POC, l'obiettivo è rappresentato dalla redazione informatica, in parte, della cartografia del "Quadro Conoscitivo" e della cartografia di "Progetto" | Redazione della seguente cartografia mediante software geografico (qgis): per il Q.C. predisposizione della carta dei "CONTRIBUTI" , per il Progetto, "zonizzazione del Territorio Urbanizzato" | Redazione di n. 3 tavole grafiche | Verifica degli indicatori pre-individuati | 10 |
| | 2) PIANO OPERATIVO COMUNALE: referente tecnico comunale (facilitatore) per l'attività di partecipazione al P.O.C. | In qualità di "Garante per l'informazione e la partecipazione" , supporto tecnico nelle fasi di formazione del Piano Operativo | Formazione alla partecipazione attraverso riunioni tecniche per organizzazione incontri, preparazione "contatti" e cartografia, relazioni finali. Indicatore di valore atteso: n. report riunioni: 1 report = 1 punto | Conclusione del Percorso Partecipativo Verifica degli indicatori pre-individuati | 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) 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 | Aggiornamento della sez. "Trasparenza" al fine di rendere l'accessibilità totale, ai cittadini, ai dati e ai documenti in possesso della pubblica amministrazione. | N. 5 report : 1 report = 1 punto | Verifica degli indicatori pre-individuati | 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) | <i>Cooperazione ed integrazione</i> | <i>Nell'ambito relazionale buono il comportamento e la qualità dei rapporti con i colleghi e/o con l'esterno</i> | | | 5 |
| | Disponibilità ad attività non predeterminate | | | | |
| | Iniziativa, capacità di innovazione | | | | |
| | <i>Organizzazione del proprio lavoro</i> | <i>Buona capacità e autonomia operativa di organizzazione "produttiva" del proprio lavoro</i> | | | 5 |
| | Capacità di adattamento operativo | | | | |
| | Competenze normative e regolamentari che disciplinano il proprio ambito di lavoro | | | | |
| | Competenze relazionali e disponibilità al rapporto con gli utenti | | | | |
| | Partecipazione a percorsi formativi (Disponibilità a formazione professionale non obbligatoria, anche in forma autonoma ed esiti di formazione obbligatoria svolta) | | | | |
| <i>Competenze tecniche e informatiche</i> | <i>Elevata capacità applicativa degli elementi informativi ricevuti dall'aggiornamento e formazione</i> | | | | 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 | | Bonistalli Gian Paolo | |
| | | | | | 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 | | | |
|--|-------------|-----------|-------|--|--|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---------------|--|
| | | | | | IL DIPENDENTE | |
|--|--|--|--|--|---------------|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|-------|--|-----------------------|--|
| Data compilazione sintesi di verifica finale | | | FIRME | | Bonistalli Gian Paolo | |
|--|--|--|-------|--|-----------------------|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|--|----------------------------|-------------------------|--|
| (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 | | | | | | |
| | 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 URBANISTICA | | Resp. SERVIZIO MICHELE BORSACCHI | | | |
| NOMINATIVO DIPENDENTE | | 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) INSTALLAZIONE GRONDAIE E PLUVIALI FORNI NUOVI DEL CIMITERO DI PALAIA | <i>Al fine di migliorare l'immagine architettonica dei "beni culturali" comunali, occorre procedere, a seguito di furto, al ripristino delle grondaie e dei pluviali ai forni nuovi del Cimitero di Palaia.</i> | <i>Esecuzione dei lavori: montaggio ponteggio, verifica ferri, messa in opera grondaie ml. 30 e posa in opera pluviali</i> | <i>Verifica dell'indicatore pre-individuato</i> | 15 |
| | 2) RESTAURO LIGNEO TAVOLO PER CERIMONIE | <i>Al fine di migliorare l'estetica degli arredi a supporto delle cerimonie nel giardino comunale, occorre procedere al restauro ligneo del tavolo, attualmente degradato dal "tempo", con opere di consolidamento delle parti esistenti.</i> | <i>Esecuzione dei lavori: pulizia e tinteggiatura entro il 30/06/2020</i> | <i>Verifica dell'indicatore pre-individuato</i> | 10 |
| | 3) MANUTENZIONE AREE VERDI COMUNALI E CAMPO SPORTIVO BRUNNER | <i>Manutenzione del verde pubblico mediante esecuzione dei seguenti lavori: taglio a raso erba, manutenzione e annaffiatura alberi, siepi e fioriere, nonché "taglio speciale" del campo sportivo "Brunner"</i> | <i>Manutenzione di n. 9 aree per un totale di circa 2ha di verde pubblico. Per l'anno 2021, il numero congruo degli interventi in linea con il decoro urbano è pari a n. 35 interventi mentre per il campo sportivo sono previsti n. 8 interventi</i> | <i>Verifica del numero degli interventi eseguiti</i> | 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) | |
| | | | | | |
| 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 | | | | |
| | Disponibilità ad attività non predeterminate | | | | |
| | <i>Iniziativa, capacità di innovazione</i> | <i>Ha capacità di iniziativa ed è aperto alle innovazioni</i> | | | 5 |
| | <i>Organizzazione del proprio lavoro</i> | <i>Buona capacità e autonomia operativa di organizzazione "produttiva" del proprio lavoro</i> | | | 5 |
| | <i>Capacità di adattamento operativo</i> | <i>Ha capacità di adattamento operativo in funzione dei cambiamenti organizzativi e alle esigenze di flessibilità</i> | | | 5 |
| | Competenze normative e regolamentari che disciplinano il proprio ambito di lavoro | | | | |
| | Competenze relazionali e disponibilità al rapporto con gli utenti | | | | |
| Partecipazione a percorsi formativi (Disponibilità a formazione professionale non obbligatoria, anche in forma autonoma ed esiti di formazione obbligatoria svolta) | | | | | |
| Competenze tecniche e informatiche | | | | | |
| 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 e 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 | Pistolesi Giovanni | |
| | | | Arch. Michele Borsacchi | |
| Verifica (eventuale) su praticabilità obiettivi da parte direzione general | data | ESITO(4): FIRME | | |
| Verifica intermedia per scostamento da obiettivi | data | ESITO(4): FIRME | | |
| Data compilazione sintesi di verifica finale | | FIRME | IL DIPENDENTE Pistolesi Giovanni | |
| (nel momento finale, la valutazione è sottoscritta dal Dirigente/PO in cui il servizio relativo è incardinato) | | | LA POSIZIONE ORGANIZZATIVA | |

SCHEDA PER LA PRODUTTIVITA' E IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

| | | | | | |
|---|---|---|---|--|-------|
| SERVIZIO URBANISTICA | | Resp. SERVIZIO MICHELE BORSACCHI | | | |
| NOMINATIVO DIPENDENTE | | 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) INSTALLAZIONE GRONDAIE E PLUVIALI FORNI NUOVI DEL CIMITERO DI PALAIA | <i>Al fine di migliorare l'immagine architettonica dei "beni culturali" comunali, occorre procedere, a seguito di furto, al ripristino delle grondaie e dei pluviali ai forni nuovi del Cimitero di Palaia.</i> | <i>Esecuzione dei lavori: montaggio ponteggio, verifica ferri, messa in opera grondaie ml. 30 e posa in opera pluviali</i> | <i>Verifica dell'indicatore pre-individuato</i> | 15 |
| | 2) RESTAURO LIGNEO TAVOLO PER CERIMONIE | <i>Al fine di migliorare l'estetica degli arredi a supporto delle cerimonie nel giardino comunale, occorre procedere al restauro ligneo del tavolo, attualmente degradato dal "tempo", con opere di consolidamento delle parti esistenti.</i> | <i>Esecuzione dei lavori: pulizia e tinteggiatura entro il 30/06/2020</i> | <i>Verifica dell'indicatore pre-individuato</i> | 5 |
| | 3) MANUTENZIONE AREE VERDI COMUNALI E CAMPO SPORTIVO BRUNNER | <i>Manutenzione del verde pubblico mediante esecuzione dei seguenti lavori: taglio a raso erba, manutenzione e annaffiatura alberi, siepi e fioriere, nonché "taglio speciale" del campo sportivo "Brunner"</i> | <i>Manutenzione di n. 9 aree per un totale di circa 2ha di verde pubblico. Per l'anno 2021, il numero congruo degli interventi in linea con il decoro urbano è pari a n. 35 interventi mentre per il campo sportivo sono previsti n. 8 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) | |
| | | | | | |
| 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 | | | | |
| | Disponibilità ad attività non predeterminate | | | | |
| | <i>Iniziativa, capacità di Innovazione</i> | <i>Ha capacità di iniziativa ed è aperto alle innovazioni</i> | | | 5 |
| | <i>Organizzazione del proprio lavoro</i> | <i>Buona capacità e autonomia operativa di organizzazione "produttiva" del proprio lavoro</i> | | | 5 |
| | <i>Capacità di adattamento operativo</i> | <i>Ha capacità di adattamento operativo in funzione dei cambiamenti organizzativi e alle esigenze di flessibilità</i> | | | 5 |
| | Competenze normative e regolamentari che disciplinano il proprio ambito di lavoro | | | | |
| | Competenze relazionali e disponibilità al rapporto con gli utenti | | | | |
| | Partecipazione a percorsi formativi (Disponibilità a formazione professionale non obbligatoria, anche in forma autonoma ed esiti di formazione obbligatoria svolta) | | | | |
| Competenze tecniche e informatiche | | | | | |
| 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 e 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 | Volterrani Massimo | |
| | | | | Arch. Michele Borsacchi | |
| Verifica (eventuale) su praticabilità obiettivi da parte direzione general | | data | ESITO(4): FIRME | | |
| Verifica intermedia per scostamento da obiettivi | | data | ESITO(4): FIRME | | |
| | | | | IL DIPENDENTE | |
| Data compilazione sintesi di verifica finale | | | FIRME | Volterrani Massimo | |
| (nel momento finale, la valutazione è sottoscritta dal Dirigente/PO in cui il servizio relativo è incardinato) | | | | LA POSIZIONE ORGANIZZATIVA | |

