## SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL RESPONSABILE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA SETTORE FINANZIARIO SIG.RA BARONE GIUSEPPINA ANNO 2019

ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI AVVENUTA MEDIANTE APPROVAZIONE DEL PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE 2019 – DELIBERA DELLA GIUNTA COMUNALE N. 32 DEL 09/05/2019.

	ATERIA	DI TRASPARENZA E PR	EVENZIONE DEL	LA CORRUZIONE	MASSIMO 10 PUNTI
A) avvenuta pubblicazione di tutti i dati di propria competenza, completezza e correttezza degli stessi:					
B) adempimenti di altr	i obblig	hi previsti dal piano di p	revenzione della		
<u> </u>		<u>2</u> ⊠	3		$\frac{\Box  5}{\text{IONE: } \sum_{V} = 6}$
II) RAGGIUNGIMENTO	DEGL	I OBIETTIVI ASSEGNATI		2) 171201712	MASSIMO 40 PUNTI
PESO (%)	Х	% DI RAGGIUNGIM	ENTO =	VALUTAZIONE SINGOLO OBIET	
1) OBIETTIVO DI STRU	TTURA	: adeguamento al regola	m. europeo tratta	mento dati personali	
15/100	Х	50%	. =	7,5	
2) OBIETTIVO SPECIFIC	CO N. 1	: tempestività dei pagam	enti		
15/100	Х	100%	=	15	
3) OBIETTIVO SPECIFIC	CO N. 2				
15/100	X	100%	=	15	
	1 1	3: bilancio di previsione e		40	
10/100 5) OBIETTIVO SPECIFI	CO N 4	100%	=	10	
10/100	X	100%	1 – 1	10	
		i: allineamento piattaforn	na certificazione (		
20/100	X	90%	=	18	
		6: sanzioni da violazioni d	odice della strad		
15/100	Х	0%	=	0	
TOTALE OBIETTIVI				$\Sigma_{\rm V} = 75,5$	
			II	) VALUTAZIONE: $\Sigma$ v * 40/	100 = <b>30,20</b>
					MAGOIMO
III) CAPACITA' E COM					MASSIMO 50 PUNTI
A) capacità di organiza		gestire le risorse, umane		<u> </u>	50 PUNTI
A) capacità di organizz	zare e g	gestire le risorse, umane 2	3	ssegnate	
A) capacità di organizz	zare e g □ e e di a	gestire le risorse, umane	3	<u> </u>	50 PUNTI
A) capacità di organiza  1 B) capacità di innovare 1 C) capacità relazionali	zare e ( = e di a = di col	gestire le risorse, umane 2 □ deguarsi al cambiamen 2 □ laborazione e supporto a	3 to 3 agli altri settori la	☐ 4 ☐ 4 avorando in sinergia	<b>50 PUNTI</b>
A) capacità di organiza  1 B) capacità di innovare  1 C) capacità relazionali  1	zare e ( e e di a di col	gestire le risorse, umane 2 □ deguarsi al cambiamen 2 □ laborazione e supporto a 2 □	3 to 3 agli altri settori la 3	<u> </u>	50 PUNTI
A) capacità di organiza  1 B) capacità di innovare  1 C) capacità relazionali  1 D) capacità di anticipa  1	zare e g e e di a g di col g di col re e ris	gestire le risorse, umane 2	3 to 3 agli altri settori la 3 e problematiche 3	☐ 4 avorando in sinergia ☐ 4 poste dall'Amministrazione ☐ 4	50 PUNTI
A) capacità di organiza  1 B) capacità di innovare  1 C) capacità relazionali  1 D) capacità di anticipa  1	zare e g e e di a g di col g di col re e ris	gestire le risorse, umane 2 □ deguarsi al cambiamen 2 □ laborazione e supporto a 2 □	3 to 3 agli altri settori la 3 e problematiche 3	☐ 4 avorando in sinergia ☐ 4 poste dall'Amministrazione ☐ 4	50 PUNTI
A) capacità di organiza  1 B) capacità di innovare  1 C) capacità relazionali  1 D) capacità di anticipa  1 E) capacità di valutare  1	zare e g e e di a di col , di col re e ris e le urg	gestire le risorse, umane 2	3 to 3 agli altri settori la 3 e problematiche 3 itivamente in rap 3	□ 4  avorando in sinergia □ 4  poste dall'Amministrazione □ 4  poporto all'importanza □ 4	<ul> <li>50 PUNTI</li> <li>□ 5</li> </ul>
A) capacità di organiza  1 B) capacità di innovare  1 C) capacità relazionali  1 D) capacità di anticipa  1 E) capacità di valutare  1 F) capacità di lavor	zare e (	gestire le risorse, umane 2	to 3 agli altri settori la 3 e problematiche 3 itivamente in rap 0 organizzato,	☐ 4 avorando in sinergia ☐ 4 poste dall'Amministrazione ☐ 4	<ul> <li>50 PUNTI</li> <li>□ 5</li> </ul>
A) capacità di organiza  1 B) capacità di innovare  1 C) capacità relazionali  1 D) capacità di anticipa  1 E) capacità di valutare  1 F) capacità di lavor	zare e (	gestire le risorse, umane 2	to 3 agli altri settori la 3 e problematiche 3 itivamente in rap 0 organizzato,	□ 4  avorando in sinergia □ 4  poste dall'Amministrazione □ 4  poporto all'importanza □ 4	<ul> <li>50 PUNTI</li> <li>□ 5</li> </ul>
A) capacità di organiza  1 B) capacità di innovare  1 C) capacità relazionali  1 D) capacità di anticipa  1 E) capacità di valutare  1 F) capacità di lavor responsabilità di risulta  1 G) motivazione ed imp	zare e ( e e di a , di col re e ris le le urgo rare al ato in fu	gestire le risorse, umane 2	3 to 3 agli altri settori la 3 e problematiche 3 itivamente in rap 3 o organizzato, estabiliti 3	devorando in sinergia devorando in sinergia devorando in sinergia devorando	SO PUNTI
A) capacità di organiza  1 B) capacità di innovare  1 C) capacità relazionali  1 D) capacità di anticipa  1 E) capacità di valutare  1 F) capacità di lavor responsabilità di risulta  1 G) motivazione ed imp	zare e (	gestire le risorse, umane 2	3 to 3 agli altri settori la 3 e problematiche 3 itivamente in rap 3 o organizzato, estabiliti 3 voro 3	□ 4  □ 4  avorando in sinergia □ 4  poste dall'Amministrazione □ 4  poporto all'importanza □ 4  assumendo coerentemen □ 4	50 PUNTI
A) capacità di organiza  1 B) capacità di innovare  1 C) capacità relazionali  1 D) capacità di anticipa  1 E) capacità di valutare  1 F) capacità di lavor responsabilità di risulta  1 G) motivazione ed imp	zare e (	gestire le risorse, umane 2	3 to 3 agli altri settori la 3 e problematiche 3 itivamente in rap 3 o organizzato, estabiliti 3 voro 3	devorando in sinergia devorando in sinergia devorando in sinergia devorando	SO PUNTI
A) capacità di organiza  1 B) capacità di innovare  1 C) capacità relazionali  1 D) capacità di anticipa  1 E) capacità di valutare  1 F) capacità di lavor responsabilità di risulta  1 G) motivazione ed imp  1 H) capacità di aggio specialistiche e delle dell	zare e que e di a e e di a e e di a e e ris e ris e ris e ris e e e ris e e e ris e e e ris e e e e e e e e e e e e e e e e e e e	gestire le risorse, umane 2	3 to 3 agli altri settori la 3 e problematiche 3 itivamente in rap 3 o organizzato, estabiliti 3 voro 3 utoapprendimenta	4   4   4   4   4   4   4   4   4   4	SO PUNTI
A) capacità di organiza  1 B) capacità di innovare  1 C) capacità relazionali  1 D) capacità di anticipa  1 E) capacità di valutare  1 F) capacità di lavor responsabilità di risulta  1 G) motivazione ed imp  1 H) capacità di aggio specialistiche e delle dell	e e di a , di col , di col re e ris le le urgo rare al ato in fo	gestire le risorse, umane 2	3 to 3 agli altri settori la 3 e problematiche 3 ittivamente in rap 3 o organizzato, estabiliti 3 voro 3 utoapprendimen  3 nite una significa 3	4   4   4   4   4   4   4   4   4   4	SO PUNTI
A) capacità di organizza  1 B) capacità di innovare  1 C) capacità relazionali  1 D) capacità di anticipa  1 E) capacità di valutare  1 F) capacità di lavor responsabilità di risulta  1 G) motivazione ed imp  1 H) capacità di aggio specialistiche e delle co  1 I) capacità di valutazio  1 I) capacità di valutazio  1 I) capacità di valutazio  1	e e di a , di col , di col re e ris le le urgo rare al ato in fo	gestire le risorse, umane 2	3 to 3 agli altri settori la 3 e problematiche 3 itivamente in rap 3 o organizzato, estabiliti 3 voro 3 utoapprendimenta	4   4   4   4   4   4   4   4   4   4	SO PUNTI

VALUTAZIONE FINALE	84,20			
Eventuali osservazioni e suggerimenti del Nucleo di Valutazione				
	<del></del>			
Data Valutazione				
Firme dei componenti il Nucleo di Valutazior	ne			
Elda Hilanewo				
Elda Milaulio				
Firma per ricevuta del Responsabile di Settore				

84,20

VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL <u>RESPONSABILE</u>: I + II + III =

Gli esisti della rilevazione di customer incidono esclusivamente sul punteggio delle sezioni I e II della scheda A.

#### SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL RESPONSABILE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA SETTORE TECNICO ARCH. VIVIANA CORNA ANNO 2019

ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI AVVENUTA MEDIANTE APPROVAZIONE DEL PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE 2019 – DELIBERA DELLA GIUNTA COMUNALE N. 32 DEL 09/05/2019.

I) ADEMPIMENTI IN I	MATERIA	DI TRASPARENZA E F	REVENZION	E DELLA (	CORRUZIONE	MASSIMO 10 PUNTI
A) avvenuta pubblicazione di tutti i dati di propria competenza, completezza e correttezza degli stessi:						
l <u></u>	tri obbligh	ni previsti dal piano di	prevenzione	della con	ruzione	
		<u>2                                    </u>	⊠ 3		□ 4 ■ T\ yau	□ 5
					I) VALU	JTAZIONE: $\Sigma V = 6$
II) RAGGIUNGIMENT	O DEGLI	OBIETTIVI ASSEGNAT	TI .	1		40 PUNTI
PESO (%)	Х	% DI RAGGIUNG		=	1	olo obiettivo (max 00)
		adeguamento al regol	am. europeo			
15/100	X FICO N. 4:	50%		=	7	7,5
		riordino magazzino c 100%	omunaie		,	20
20/100 3) ORIETTIVO SPECII	X FICO N 2:	esecuzione interventi	da contribut			20 di bilancio 2019)
20/100	X	100%	ua continua	=		20
		realizzazione piano in	vestimenti	<u>                                     </u>		
25/100	Х	100%		=	2	25
5) OBIETTIVO SPECI	FICO N. 4:	servizio pulizia stabil				
20/100	Х	20%		=		4
	T	ı		T		
TOTALE OBIETTIVI						= 74,5
				II) VA	LUTAZIONE: Σν *	40/100 = <b>29,80</b>
III) CAPACITA' E CO						MASSIMO 50 PUNTI
A) capacità di organ		estire le risorse, uma	ne e finanzia	ırie, asseg		
<u> </u>	2	•	<u> </u>		⊠ 4	□ 5
B) capacita di innova	areediad □ 2	deguarsi al cambiame 2	nto <b>J</b> 3		⊠ 4	<b></b> 5
C) capacità relazionali, di collaborazione e supporto agli altri settori lavorando in sinergia						
D) capacità di anticir	oare e rier	2 pondere attivamente a	3 Ille problema	tiche nost	te dall'Amministra	⊠ 5
<b>1</b>		2	<b>3</b>	-	<b>4</b>	∑ 5 ⊠ 5
E) capacità di valuta		nze e di affrontarle po	sitivamente	in rapport	o all'importanza	
[] ]	ororo oll'		J 3	rata assu	umanda saaranta	× 5
F) capacità di lavorare all'interno di un gruppo organizzato, assumendo coerentemente specifiche responsabilità di risultato in funzione degli obiettivi prestabiliti						
			3		⊠ 4	□ 5
G) motivazione ed ir	npegno n	ell'eseguire il proprio	avoro			
<u> </u>			3		□ 4	⊠ 5
		to professionale, di	autoapprend	dimento, d	di crescita delle	conoscenze pluri-
specialistiche e delle			3		<b>4</b>	⊠ 5
I) capacità di valutaz	ione dei p	oropri collaboratori, tra	amite una siç	gnificativa	differenziazione d	ei giudizi.
□ 1			3		□ 4	⊠ 5
L) rispetto dei tempi			<b>-</b> 0		<b>—</b> 4	
<u> </u>		<u> </u>	3		⊠ 4	<u> </u>
					III) VALUT	TAZIONE: $\sum v = 46$

VALUTAZIONE FINALE	81,80			
Eventuali osservazioni e suggerimenti del Nucleo di Valutazione				
Data Valutazione Firme dei componenti il Nucleo di Valutazion	ne			
Elda Kilaneno				
Firma per ricevuta del Responsabile di Settore				

81,80

VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RESPONSABILE: I + II + III =

Gli esisti della rilevazione di customer incidono esclusivamente sul punteggio delle sezioni I e II della scheda A.

# SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE FRANCESCHI Dario ANNO 2019

I) COMPONENTE DELL	A VAL	UTAZIONE DIPENDENT	E DAI RISUL	TATI DI AREA	<u>u</u>	MASSIMO 20 PUNTI
		DALL'AREA ORGANIZZ				
(Va) (Sez. II della so "Raggiungimento obiet		di valutazione del Res	sponsabile o	<u>lel Settore d</u>	<u>i appartenenza</u>	30,20
- Naggiungimento obiet	LIVI ass	<u>segnati j</u>		I) VALUTAZI	ONE: V = 20 * Va	/ 40 = 15.10
II) RAGGIUNGIMENTO	DEGL	I OBIETTIVI ASSEGNAT	I (Eventuale)			MASSIMO 20 PUNTI
PESO (%)	<u>X</u>	% DI RAGGIUNGIME	ENTO =	Valutazion	E SINGOLO OBIETTIV	
1) OBIETTIVO: sanzion	i da vio	lazioni codice della stra	nda	L		
100/100	<u>X</u>	<u>0%</u>	=		<u>0</u>	
2) OBIETTIVO:			·			
	<u>X</u>		=			
3) OBIETTIVO:						
	X		<u> </u>			
4) OBIETTIVO:				T		
	<u>X</u>					
			II) V	ALUTAZIONE	: Σv / n° ob.* :	
III) CAPACITA' E CON	IPETEN	IZE:				MASSIMO 60 PUNTI
A) capacità di organizz		oroprio lavoro e svolge		mia		
<b>1</b>	<b>1</b> 2		3		4	⊠ 5
B) capacità di innovare	ed ac	leguarsi ai cambiamen	ti, flessibilità	anche nelle	situazioni di nece	
<b>1</b>	<b>-</b> 4		6		8	⊠ 10
C) capacità di lavorare	in gru	рро				
<b>1</b>	<b>1</b> 2		3		4	⊠ 5
D) competenze specifiche del proprio settore di attività, informatiche o tecnologiche e capacità di						
aggiornamento profess						
<b>1</b>	<b>-</b> 4			X		□ 10
E) capacità relazionali, con i colleghi, i Responsabili di Servizio, gli Amministratori e l'utenza						
<b>1</b>	<b>□</b> 4		6		8	⊠ 10
F) rispetto dei tempi e		_	_	_		
□ 1	<b>1</b> 2		3	X	4	□ 5
	_	nell'eseguire il proprio				
<b>1</b>	<b>1</b> 4		6	X	8	□ 10
<ul><li>H) rispetto delle dispo</li></ul>	sizioni	impartite dal Responsa	abile del Set	tore di appart	enenza	
<b>1</b>	<b>1</b> 2		3	X	4	□ 5
III) VALUTAZIONE: $\Sigma_{V}$ = 54						
VALUTAZIONE COMPI	ESSIV	A DEL DIPENDENTE	(NEL CASO IN C	CUI SIANO STA	TLASSEGNATI	
VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL <u>DIPENDENTE</u> (NEL CASO IN CUI SIANO STATI ASSEGNATI OBIETTIVI INDIVIDUALI DAL RESPONSABILE D'AREA): I + II + III =					69,10	
VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL DIPENDENTE (NEL CASO IN CUI NON SIANO STATI ASSEGNATI						
OBIETTIVI INDIVIDUALI DAL RESPONSABILE D'AREA): I (diventa 40 pt) + III =						

Data Walistanian a	
Data Valutazione	
	Il Responsabile dell'Area Organizzativa
Firma per ricevuta del dipendente	
Eventuali osservazioni e suggerimenti del Nucleo di \	/alutazione

Percentuale del trattamento accessorio erogabile in conseguenza della valutazione ottenuta e

risultante dalla presente scheda: 100 %

# SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE PAINO Fabrizio ANNO 2019

I) COMPONENTE DELLA VALUTAZIONE DIPENDENTE DAI RISULTATI DI AREA:				MASSIMO 20 PUNTI		
VALUTAZIONE CONSEGUITA DALL'AREA ORGANIZZATIVA DI APPARTENENZA						
(Va) (Sez. II della se "Raggiungimento obiet		<u>di valutazione del Resp</u> segnati")	ponsabile d	el Settore di appar	<u>tenenza</u>	29,80
				I) VALUTAZIONE: V	/ = 20 * \/o	/ 40 = 44.00
				1) VALUTAZIONE: V	– 20 ° Va	
II) RAGGIUNGIMENTO	<u>DEGL</u>	I OBIETTIVI ASSEGNATI	(Eventuale)			MASSIMO 20 PUNTI
<u>PESO (%)</u>	<u>X</u>	% DI RAGGIUNGIMEN	<u>=</u>	VALUTAZIONE SINGOL	O OBIETTIV	O (MAX 100)
1) OBIETTIVO: riordino	magaz	zzino				
<u>50/100</u>	X	100%	=	ţ	<u>50</u>	
2) OBIETTIVO: servizio			<u> </u>			
<u>50/100</u>	<u>X</u>	<u>20%</u>		<u>-</u>	<u>10</u>	
3) OBIETTIVO:		 	I _ I			
4) OBIETTIVO:	<u>X</u>		<u>  =  </u>			
4) OBIETTIVO.	Х		=			
				II) VALUTAZIONE:	Σν * 20	0/100 <b>– 12</b>
				11) VALUTAZIONE.	<b>Z</b> V Z	MASSIMO
III) CAPACITA' E CON	<b>IPETE</b>	NZE:				60 PUNTI
		proprio lavoro e svolgerlo				
⊠ 1	<b>□</b> 2			□ 4		□ 5
		deguarsi ai cambiamenti,	_		ni di nece	
□ 1	× 4		6	□ 8		□ 10
C) capacità di lavorare	in gru ⊠ 2		3	□ 4		<b>5</b>
D) competenze specifiche del proprio settore di attività, informatiche o tecnologiche e capacità di						
aggiornamento professionale						
⊠ 1	<b>1</b> 4		6	□ 8		□ 10
E) capacità relazional	i. con i	i colleghi, i Responsabili	di Servizio.	ali Amministratori e	ľutenza	
<u> </u>	× 4	_	6	_ 8		□ 10
F) rispetto dei tempi	e delle	scadenze				
□ 1	⊠ 2	2	3	<b>4</b>		<b>5</b>
G) motivazione ed im	pegno	nell'eseguire il proprio la	voro			
<b>1</b>	$\times$ 4		6	□ 8		□ 10
<ul><li>H) rispetto delle dispo</li></ul>	sizioni	i impartite dal Responsal	bile del Sett	ore di appartenenza	l	
<b>1</b>	<b>1</b> 2	X	3	□ 4		<b>5</b>
III) VALUTAZIONE: $\Sigma_V = 21$						
VALUTAZIONE COMPL	VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL DIPENDENTE (NEL CASO IN CUI SIANO STATI ASSEGNATI					
OBIETTIVI INDIVIDUALI DAL RESPONSABILE D'AREA): I + II + III =						
VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL DIPENDENTE (NEL CASO IN CUI NON SIANO STATI ASSEGNATI						
		SABILE D'AREA): I (diventa				

Percentuale del trattamento accessorio erogabile in conseguenza della valutazione ottenuta e risultante dalla presente scheda: 0 %				
Data Valutazione				
	Il Responsabile dell'Area Organizzativa			
Firma per ricevuta del dipendente				
Eventuali osservazioni e suggerimenti del Nucleo di Valutazione				