

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL SEGRETARIO

COGNOME E NOMEDott. OmissisEsercizio 2021

INDICATORI DI VALUTAZIONE	PESI % (da valutare)	x Performance % realizzata	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
1. Performance organizzative	40	100%	40
2. Grado di raggiungimento degli obiettivi (da rapportarsi al PEG/PDO)	30	100%	30
3. Competenze manageriali e professionali dimostrate	30	100%	30
Totale	100	100%	100

Eventuali indicazioni per il miglioramento delle prestazioni a cura del Sindaco

Eventuali osservazioni del valutato

Data, lì 09.03.2022

IL SEGRETARIO COMUNALE
(per accettazione)

IL VALUTATORE
(SINDACO COMUNALE)

V.to L'Organo Monocratico di Valutazione
Dott. FANTINO Bernardo



COMUNE DI MARGARITA
(Provincia di Cuneo)

“SCHEDA VALUTAZIONE PERMANENTE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE P.O.”

(SCHEDA 1)

(REGOLAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI E D.L. 150/2009)

SERVIZIO/I: _____ **AREA TECNICA**__ (Resp. Ufficio Tecnico) _____

Responsabile posizione organizzativa _____

Dipendenti nell'ambito della posizione organizzativa_: _____

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEL SERVIZIO

Numero dipendenti Organico	Numero di pendenti in servizio	Fabbisogni teorico dipendenti
1	1	1

Eventuali proposte organizzative di miglioramento

PERFORMANCE INDIVIDUALE P.O.

(Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi)

Indicatori generali di misurazione delle performance

- A) Ambito organizzativo di diretta responsabilità (vedere indicatori sotto indicati);
- B) Livello di raggiungimento di specifici obiettivi individuali ((da Peg./Budget operativo: valutabili anche con indicatori extra-contabili);
- C) Qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'Ente (vedere indicatori sotto indicati);
- D) Soddisfaccimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
- E) Capacità propositiva e di Iniziativa (vedere indicatori sotto indicati);
- F) Capacità di valutazione del personale della propria area di responsabilità (vedere indicatori sotto indicati)

Esercizio 2021

Punteggi assegnabili agli indicatori generali di valutazione sotto specificati i cui pesi moltiplicati per le % di performance realizzate nell'allegato schema di report determina il punteggio finale conseguito.

Indicatori		Pesi	x % complessiva realizzazioni (°)	= Punti conseguiti
A	Ambito organizzativo di diretta responsabilità:			
	1- capacità di programmare il lavoro	10	100%	10
	2 - capacità tecnica e professionale	5	100%	5
	3 - capacità di coordinamento	5	100%	<u>5</u>
			20	
B	Livello di raggiungimento di specifici obiettivi: 1-individuali(da Peg/budget: complessità della gestione del servizio, rispetto dei tempi, indicatori e conseguimento obiettivi) CORRETTIVO PROPOSTO	30	88,94%	26,68

C	Qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'Ente: 1-capacità relazionali con l'Amministrazione comunale per l'attuazione di programmi e progetti	10	100%	10
D	Soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi: 1 - capacità relazionali con l'utenza e la cittadinanza	10	100%	10
	2 - capacità propositiva e di iniziativa	10	100%	10
E	Capacità propositiva e di iniziativa: 1 -capacità di risolvere problemi e semplificare le procedure amministrative	10	100%	10
F	Capacità di valutazione: 1 -del personale della propria area di responsabilità	4	100%	4
	2 - adattamento alle situazioni critiche	4	100%	4
	3 - capacità di autovalutazione	2	100%	<u>2</u>
				10
	Totale	100	98,99%	96,68

(°) Gli obiettivi con l'indicazione degli standard con i quali si determinano le percentuali delle realizzazioni conseguite, da moltiplicare per i pesi sopra specificati (che potranno anche essere modificati di anno in anno dall'Amministrazione) sono desunti dal PEG/PDO/PRO.

Criteria di distribuzione dei punteggi e delle risorse

Da punti 0 a punti 59 assegnati e confermati: la valutazione è negativa e non compete l'indennità di risultato.

Da punti 60 a punti 100 proposti dall' Organismo di valutazione alla Giunta: la valutazione è positiva, ma la distribuzione dal 10 al 25% dell'indennità di risultato è da assegnare sulla base delle seguenti gradualità (art. 10 CCNL 21.01.2004 e s.m.i.):

- **10%** = da 60 a 69 punti: viene assegnato il minimo pari al 10% della P.O. in godimento;
- **15%** = da 70 a 79 punti: viene assegnato un importo pari al 15% della P.O. in godimento;
- **20%** = punti da 79 a 89: viene assegnato un importo pari al 20% della P.O. in godimento oppure, in alternativa, viene eventualmente valutata l'applicazione di uno degli strumenti premianti previsti dalla normativa;
- **25%** = da 90 a 100 punti viene assegnato il massimo pari al 25% della P.O. in godimento.

Valutato	(Anno N) Punteggio finale 2021	(Anno N) Importi assegnati 2020	(Anno N-1) Punteggio finale dal 2020	(Anno N-1) Importi assegnati 2020
RESP.TECNICO	96,68	25% 2.125,00	93,84	25%= 2.125,00

Eventuali indicazioni per il miglioramento delle prestazioni a cura dell'Organismo di valutazione _____

Eventuali osservazioni del valutato

Data, lì 09.03.2022

**Il Valutato
Omissis
(per accettazione)**

**L'Organo Monocratico di Valutazione
Dott. FANTINO Bernardo**



COMUNE DI MARGARITA
(Provincia di Cuneo)

“SCHEDA VALUTAZIONE PERMANENTE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE P.O.”

(SCHEDA 1)

(REGOLAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI E D.L. 150/2009)

SERVIZIO/I: AREA CONTABILE

Responsabile posizione organizzativa: Omissis

Dipendenti nell'ambito della posizione organizzativa _____

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEL SERVIZIO

Numero dipendenti Organico	Numero di pendenti in servizio	Fabbisogni teorico dipendenti
1	1	1

Eventuali proposte organizzative di miglioramento

PERFORMANCE INDIVIDUALE P.O.

(Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi)

Indicatori generali di misurazione delle performance

- A) Ambito organizzativo di diretta responsabilità (vedere indicatori sotto indicati);
- B) Livello di raggiungimento di specifici obiettivi individuali ((da Peg./Budget operativo: valutabili anche con indicatori extra-contabili);
- C) Qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'Ente (vedere indicatori sotto indicati);
- D) Soddisfazione dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
- E) Capacità propositiva e di Iniziativa (vedere indicatori sotto indicati);
- F) Capacità di valutazione del personale della propria area di responsabilità (vedere indicatori sotto indicati)

Esercizio 2021

Punteggi assegnabili agli indicatori generali di valutazione sotto specificati i cui pesi moltiplicati per le % di performance realizzate nell'allegato schema di report determina il punteggio finale conseguito.

	Indicatori	Pesi	x % complessiva realizzazioni (°)	= Punti conseguiti
A	Ambito organizzativo di diretta responsabilità: 1- capacità di programmare il lavoro 2 - capacità tecnica e professionale 3 - capacità di coordinamento	10 5 5	100% 100% 100%	10 5 5 20
B	Livello di raggiungimento di specifici obiettivi: 1-individuali(da Peg/budget: complessità della gestione del servizio, rispetto dei tempi, indicatori e conseguimento obiettivi) correttivo proposto	30	88,56%	26,56

C	Qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'Ente: 1-capacità relazionali con l'Amministrazione comunale per l'attuazione di programmi e progetti	10	100%	10
D	Soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi: 1 - capacità relazionali con l'utenza e la cittadinanza 2 - capacità propositiva e di iniziativa	10 10	100% 100%	10 10
E	Capacità propositiva e di iniziativa: 1 -capacità di risolvere problemi e semplificare le procedure amministrative	10	100%	10
F	Capacità di valutazione: 1 -del personale della propria area di responsabilità 2 - adattamento alle situazioni critiche 3 - capacità di autovalutazione	4 4 2	100% 100% 100%	4 4 <u>2</u> 10
	Totale	100	98,96	96,56

(°) Gli obiettivi con l'indicazione degli standard con i quali si determinano le percentuali delle realizzazioni conseguite, da moltiplicare per i pesi sopra specificati (che potranno anche essere modificati di anno in anno dall'Amministrazione) sono desunti dal PEG/PDO/PRO.

Criteri di distribuzione dei punteggi e delle risorse

Da punti 0 a punti 59 assegnati e confermati: la valutazione è negativa e non compete l'indennità di risultato.

Da punti 60 a punti 100 proposti dall'Organismo monocratico di valutazione alla Giunta: la valutazione è positiva, ma la distribuzione dal 10 al 25% dell'indennità di risultato è da assegnare sulla base delle seguenti gradualità (art. 10 CCNL 21.01.2004 e s.m.i.):

- **10%** = da 60 a 69 punti: viene assegnato il minimo pari al 10% della P.O. in godimento;
- **15%** = da 70 a 79 punti: viene assegnato un importo pari al 15% della P.O. in godimento;
- **20%** = punti da 79 a 89: viene assegnato un importo pari al 20% della P.O. in godimento oppure, in alternativa, viene eventualmente valutata l'applicazione di uno degli strumenti premianti previsti dalla normativa;
- **25%** = da 90 a 100 punti viene assegnato il massimo pari al 25% della P.O. in godimento.

Valutato	(Anno N) Punteggio finale 2021	(Anno N) Importi assegnati 2021	(Anno N-1) Punteggio finale 2020	(Anno N-1) Importi assegnati 2020
RESPONSABILE RAGIONERIA	96,56	25% €. 2.250,00	95,65	25% €.2.250,00

Eventuali indicazioni per il miglioramento delle prestazioni a cura dell'Organismo di valutazione _____

Eventuali osservazioni del valutato

Data, lì 09.03.2022

Il Valutato

(per accettazione)

**L'Organo Monocratico di Valutazione
Dott. FANTINO Bernardo**



COMUNE DI MARGARITA
(Provincia di Cuneo)

**SCHEDA DI VALUTAZIONE PERMANENTE DELLE POSIZIONI INDIVIDUALI (P.I.) AI FINI DELL'ASSEGNAZIONE SIA DELLE
PROGRESSIONI ECONOMICHE SIA DEL FONDO PRODUTTIVITÀ DEI SERVIZI**

(PERSONALE INQUADRATO NELLE FASCE D- C- B)
(REGOLAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI E DEL D.L. 150/2009)

(SCHEDA 2)

SERVIZIO/I: __DEMOGRAFICI- STATO CIVILE- ELETTORALE- PROTOCOLLO-ARCHIVIO (P.I.)
Responsabile posizione organizzativa: dott. Enzo PELUSO

Dipendente Incaricato del Servizio Anagrafe- Stato Civile- Elettorale istruttore amministrativo (C.6)

Indicatori generali di misurazione delle performance (Regolamento Uffici e servizi)

- A) Raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali (da Peg./Budget operativo);
- B) Contributo fornito alla performance dell'area o del gruppo di lavoro in cui svolge l'attività lavorativa;
- C) Disponibilità di collaborazione fornite a livello di gruppi di lavoro nella condivisione delle attività d'ufficio;
- D) Capacità di relazione con l'utenza;

Esercizio 2021

Punteggi assegnabili agli indicatori generali di valutazione sotto specificati i cui pesi moltiplicati per le % di performance realizzate nell'allegato schema di report determina il punteggio finale conseguito (P.I.)

	I n d i c a t o r i	Pesi	x % complessiva Realizzazioni (°)	= Punti conseguiti
A	<p>Raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali (da Peg./Budget operativo):</p> <p>1-capacità di programmare il lavoro</p> <p>2 -capacità tecnica e professionale</p> <p>3-capacità di individuare e risolvere problematiche</p>	<p>15</p> <p>10</p> <p><u>15</u></p> <p>40</p>	<p>100%</p>	<p>40</p>
B	<p>Contributo fornito alla performance dell'area o del gruppo di lavoro in cui svolge l'attività lavorativa</p> <p>1- capacità propositiva e di iniziativa</p> <p>2-capacità di individuare criticità o disservizi e di proporre soluzioni alternative di semplificazione delle procedure amministrative</p>	<p>10</p> <p><u>15</u></p> <p>25</p>	<p>100%</p>	<p>25</p>
C	<p>Disponibilità di collaborazione fornite a livello di gruppi di lavoro nella condivisione delle attività d'ufficio:</p> <p>1 - capacità relazionali con i colleghi e di partecipazione alle soluzioni delle problematiche di lavoro sia generali sia relative ai budget assegnati</p>	<p>10</p>	<p>100%</p>	<p>10</p>

D	Capacità di relazione con l'utenza:			
	1-capacità relazionali con l'utenza e la cittadinanza	10		
	2-soddisfazione dell'utenza rispetto ai servizi disimpegnati(trend dei reclami ricevuti)	<u>15</u> 25	98%	24,50
	Totale	100	99,50%	99,50

(°) Gli obiettivi con l'indicazione degli standard con i quali si determinano le percentuali delle realizzazioni conseguite, da moltiplicare per i pesi sopra specificati (che potranno anche essere modificati di anno in anno dall'Amministrazione) sono quelli desunti dal PEG/PDO/PRO. Le valutazioni sono di competenza dei responsabili delle posizioni organizzative con la collaborazione dell'Organismo di valutazione.

Criteria di distribuzione dei punteggi e delle risorse

Da punti 0 a punti 59 assegnati e confermati: la valutazione negativa comporta l'impossibilità di usufruire dei benefici in oggetto.

Da punti 60 a punti 100 la valutazione è positiva, e dà diritto alla corresponsione delle risorse disponibili da distribuire con ripartizione matematica dei punti conseguiti a seguito della valutazione o a eventuali progressioni.

N.B.: la presente scheda di valutazione permanente, applicabile ad ogni posizione individuale (P.I.), costituisce una proposta dell'Organismo di valutazione che l'Amministrazione comunale potrà adottare o variare/modificare/adattare a seconda delle proprie esigenze organizzative, distributive delle risorse e relative coperture finanziarie ed obiettivi annuali sia in ordine ai pesi e sia ai punteggi assegnabili.

L'OIV propone un'esemplificazione di indicatori a verificare e programmare da parte dell'Amministrazione e dei singoli responsabili di servizi e di procedimento, con l'ausilio dell'Organismo stesso, sulla base degli obiettivi di PEG e PDO/PRO ai quali assegnare degli standard di risultato misurabili in valori percentuali. Le percentuali conseguite moltiplicate per i pesi degli indicatori di performance della presente scheda principale determineranno il punteggio finale conseguito da ciascuna P.I. ai fini dell'assegnazione delle risorse disponibili.

La ripartizione e l'utilizzo delle risorse disponibili da destinare al personale vengono misurati a rendiconto sulla base del "Piano della Performance" dell'Amministrazione e ripartiti nel rispetto delle disponibilità del Fondo e qualitative di performance misurate sulla base dei parametri e degli indicatori/pesi sopra indicati nonché nei progetto obiettivo straordinari annualmente stabiliti dall'amministrazione, tenuto anche conto della complessità e dell'impegno dei relativi servizi.

Valutato	(Anno N) Punteggio finale 2021	(Anno N) Importi assegnati 2021	(Anno N-1) Punteggio finale 2020	(Anno N-1) Importi assegnati 2020
Incaricato Servizi Demografici- Stato Civile- Elettorale	99,50	Fondo del trattamento accessorio CCNL 21.05.2018 = € 5.000 così suddivisi: € 2.500,00 indennità specifiche responsabilità € 1.250,00 Performance individuale € 1.250,00 Performance organizzativa	99,50	Fondo del trattamento accessorio CCNL 21.05.2018 = € 5.000 così suddivisi: € 2.500,00 indennità specifiche responsabilità € 1.250,00 Performance individuale € 1.250,00 Performance organizzativa

Osservazioni del dipendente

Osservazioni del responsabile del servizio _____

Data, lì 09.03.2022

Il dipendente
(per accettazione)

L'Organo Monocratico di Valutazione
dott. Bernardo FANTINO



COMUNE DI MARGARITA
(Provincia di Cuneo)

**SCHEDA DI VALUTAZIONE PERMANENTE DELLE POSIZIONI INDIVIDUALI (P.I.) AI FINI DELL'ASSEGNAZIONE SIA DELLE
PROGRESSIONI ECONOMICHE SIA DEL FONDO PRODUTTIVITÀ DEI SERVIZI**

(PERSONALE INQUADRATO NELLE FASCE D- C- B)
(REGOLAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI E DEL D.L. 150/2009)

(SCHEDA 2)

SERVIZIO/I: __OPERAIO _ AREA TECNICA MANUTENTIVA (P.I.)

Responsabile posizione organizzativa: Omissis

Dipendente Incaricato del Servizio Area Tecnica Manutentiva Cat. B.2

Indicatori generali di misurazione delle performance (Regolamento Uffici e servizi)

- A) Raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali (da Peg./Budget operativo);
- B) Contributo fornito alla performance dell'area o del gruppo di lavoro in cui svolge l'attività lavorativa;
- C) Disponibilità di collaborazione fornite a livello di gruppi di lavoro nella condivisione delle attività d'ufficio;
- D) Capacità di relazione con l'utenza;

Esercizio 2021

Punteggi assegnabili agli indicatori generali di valutazione sotto specificati i cui pesi moltiplicati per le % di performance realizzate nell'allegato schema di report determina il punteggio finale conseguito (P.I.)

	I n d i c a t o r i	Pesi	x % complessiva Realizzazioni (°)	= Punti conseguiti
A	Raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali (da Peg./Budget operativo): 1-capacità di programmare il lavoro 2 -capacità tecnica e professionale 3-capacità di individuare e risolvere problematiche	15 10 <u>15</u> 40	90%	36
B	Contributo fornito alla performance dell'area o del gruppo di lavoro in cui svolge l'attività lavorativa 1- capacità propositiva e di iniziativa 2-capacità di individuare criticità o disservizi e di proporre soluzioni alternative di semplificazione delle procedure amministrative	10 <u>15</u> 25	90%	22,50
C	Disponibilità di collaborazione fornite a livello di gruppi di lavoro nella condivisione delle attività d'ufficio: 1 - capacità relazionali con i colleghi e di partecipazione alle soluzioni delle problematiche di lavoro sia generali sia relative ai budget assegnati	10	90%	9
D	Capacità di relazione con l'utenza:			

	1-capacità relazionali con l'utenza e la cittadinanza	10		
	2-soddisfazione dell'utenza rispetto ai servizi disimpegnati(trend dei reclami ricevuti)	<u>15</u> 25	98%	24,50
	Totale	100	92,00%	92,00

(°) Gli obiettivi con l'indicazione degli standard con i quali si determinano le percentuali delle realizzazioni conseguite, da moltiplicare per i pesi sopra specificati (che potranno anche essere modificati di anno in anno dall'Amministrazione) sono quelli desunti dal PEG/PDO/PRO. Le valutazioni sono di competenza dei responsabili delle posizioni organizzative con la collaborazione dell'Organismo di valutazione.

Criteria di distribuzione dei punteggi e delle risorse

Da punti 0 a punti 59 assegnati e confermati: la valutazione negativa comporta l'**impossibilità di usufruire dei benefici in oggetto**.

Da punti 60 a punti 100 la valutazione è positiva, e dà diritto alla corresponsione delle risorse disponibili da distribuire con ripartizione matematica dei punti conseguiti a seguito della valutazione o a eventuali progressioni.

N.B.: la presente scheda di valutazione permanente, applicabile ad ogni posizione individuale (P.I.), costituisce una proposta dell'Organismo di valutazione che l'Amministrazione comunale potrà adottare o variare/modificare/adattare a seconda delle proprie esigenze organizzative, distributive delle risorse e relative coperture finanziarie ed obiettivi annuali sia in ordine ai pesi e sia ai punteggi assegnabili.

L'OIV propone un'esemplificazione di indicatori a verificare e programmare da parte dell'Amministrazione e dei singoli responsabili di servizi e di procedimento, con l'ausilio dell'Organismo stesso, sulla base degli obiettivi di PEG e PDO/PRO ai quali assegnare degli standard di risultato misurabili in valori percentuali. Le percentuali conseguite moltiplicate per i pesi degli indicatori di performance della presente scheda principale determineranno il punteggio finale conseguito da ciascuna P.I. ai fini dell'assegnazione delle risorse disponibili.

La ripartizione e l'utilizzo delle risorse disponibili da destinare al personale vengono misurati a rendiconto sulla base del "Piano della Performance" dell'Amministrazione e ripartiti nel rispetto delle disponibilità del Fondo e qualitative di performance misurate sulla base dei parametri e degli indicatori/pesi sopra indicati nonché nel progetto obiettivo straordinari annualmente stabiliti dall'amministrazione, tenuto anche conto della complessità e dell'impegno dei relativi servizi.

Valutato	(Anno N) Punteggio finale (Dal 01/01/2021 – al 31/12/2021)	(Anno N) Importi assegnati 2021	(Anno N-1) Punteggio finale 2020	(Anno N-1) Importi assegnati 2020
Incaricato Servizio Tecnico Manutentivo	99,50	€ 1000 x 4/12 = 333,33	Non Presente	-----

Osservazioni del dipendente

Osservazioni del responsabile del servizio _____

Data, li 09.03.2022

Il dipendente
(per accettazione)

L'Organo Monocratico di Valutazione
dott. Bernardo FANTINO

