

SCHEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL SEGRETARIO

COGNOME E NOMEDott. Enzo PELUSOEsercizio 2018

INDICATORI DI VALUTAZIONE	PESI % (da valutare)	x Performance %	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, li 18.01.2019

Il Segretario Comunale
(per accettazione)

V. to Il Valutatore
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 _____ geom.BRIATORE Claudio _____

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) Soddisfacimento 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 2018

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 % complessive realizzazioni (%)	= Punti conseguiti
A	Ambito organizzativo di diretta responsabilità:			10
	1- capacità di programmare il lavoro	10	100%	5
	2 - capacità tecnica e professionale	5	100%	5
	3 - capacità di coordinamento	5	100%	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)	30	93,31%	27,99
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	Soddisfaccimento 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%	2
				10
	Totale	100	99,44%	97,99

(°) 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 2018	(Anno N) Importi assegnati 2018	(Anno N-1) Punteggio finale dal 16/3/2017	(Anno N-1) Importi assegnati 2017
RESPONSABILE TECNICO	97,88	2.125,00	99,33	$2.125,00/12*9+88,54 = 1.682,26$

Eventuali indicazioni per il miglioramento delle prestazioni da parte dell'Organismo di valutazione: N.N.

Eventuali osservazioni del valutato

Data, 18.01.2019

Il Valutato
Claudio BRIATORE
(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 Caterina BONGIOVANNI

Dipendenti nell'ambito della posizione organizzativa

Numero dipendenti Organico	Numero di pendenti in servizio	Fabbisogno 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) Soddisfamento 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 2018

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	84,47%	25,34
C	Qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'Ente: 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	100%	10
		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 2 - adattamento alle situazioni critiche 3 - capacità di autovalutazione	4	100%	4
		4	100%	4
		2	100%	<u>2</u>
				10
	Totale	100	98,70	95,34

(°) 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 2018	(Anno N) Importi assegnati 2018	(Anno N-1) Punteggio finale 2017	(Anno N-1) Importi assegnati 2017
RESP. RAGONERIA	95,34	€. 2.250,00	96,52	€. 2.250,00

Eventuali indicazioni per il miglioramento delle prestazioni da parte dell'Organismo di valutazione: N.N.

Eventuali osservazioni del valutato

Data, 18.01.2019

Il Valutato
Caterina Bongiovanni
(per accettazione)

L'Organo Monocratico di Valutazione
Dott. FANTINO Bernardo



COMUNE DI MARGARITA
(Provincia di Cuneo)

**SCHEMA 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)
(SCHEMA 2)

SERVIZI: DEMOGRAFICI- STATO CIVILE- ELETTORALE- PROTOCOLLO-ARCHIVIO

Responsabile posizione organizzativa: dott. Enzo PELUSO

Dipendenti nell'ambito della posizione organizzativa Alessandra RATTO, istruttore amministrativo (C.5)

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 2018

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	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	100%	40
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	100%	25
C	Disponibilità di collaborazione fornite a livello di gruppi di lavoro nella condivisione delle attività d'ufficio: capacità relazionali con i colleghi e di partecipazione alle soluzioni delle problematiche di lavoro sia generali sia relative ai budget assegnati	10	100%	10
D	Capacità di relazione con l'utenza: 1-capacità relazionali con l'utenza e la cittadinanza 2-soddisfazione dell'utenza rispetto ai servizi disimpegnati(trend dei reclami ricevuti)	10 <u>15</u> 25	95%	23,75
	Totale	100	98,75%	98,75

(°) 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 (P.O.) sulla base delle schede dell'Organismo di valutazione e/o degli obiettivi straordinari stabiliti dall'Amministrazione.

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.

La ripartizione e l'utilizzo delle risorse disponibili da destinare al personale delle posizioni individuali (P.I.) sono da misurare a rendiconto sulla base del "Piano della Performance" dell'Amministrazione e sono da quantificare dai responsabili delle relative P.O. e/o dal Segretario nel rispetto delle disponibilità del Fondo e qualitative di performance sulla base dei parametri e degli indicatori/pesi risultanti dalla relativa scheda nonché dei progetti obiettivo straordinari annualmente stabiliti dall'Amministrazione, tenuto anche conto della complessità e dell'impegno dei relativi servizi.

Valutato	(Anno N) Punteggio finale 2018	(Anno N-1) Punteggio finale 2017
Alessandra Ratto	98,75	98,75

Osservazioni del dipendente _____

Osservazioni del responsabile del servizio _____

Data, lì 18.01.2019

Il dipendente
Alessandra RATTO
(per accettazione)

L'Organo Monocratico di Valutazione
dott. Bernardo FANTINO

