

Scheda di valutazione della performance individuale 2015

RESPONSABILI DI STRUTTURA

Nome e Cognome: BISIO MARINA	Struttura 1: AMMINISTRAZIONE GENERALE
Categoria: D1	
Incarico ricoperto dal: 01.02.2013	Assessore di riferimento: SINDACO

1 – PRESTAZIONI RELATIVE ALLE AREE DI RESPONSABILITA' DELLA STRUTTURA E EFFICACIA PERSONALE SUL LAVORO

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. Di moltiplicazione	Punteggio massimo
Capacità di individuare soluzioni percorribili per fronteggiare tanto le situazioni prevedibili quanto quelle critiche	3	2	6
Attitudini personali (spirito di servizio, attitudine ad assumersi responsabilità, correttezza ed integrità, riservatezza)	4	3	12
Capacità dimostrata di motivare guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima favorevole alla produttività, attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro	3	3	9
Capacità di rispettare e far rispettare le regole	4	2	8
Capacità di gestire e promuovere il miglioramento dei servizi (anche tramite l'utilizzo delle innovazioni tecnologiche ed informatiche)	3	2	6
Capacità di contribuire all'integrazione fra i diversi uffici e servizi e con gli organi politici	4	3	12
		TOTALE A	Max Punti 53

Valori di valutazione:

Insufficiente
Non pienamente sufficiente
Sufficiente
Buono
Ottimo

pari a 0 punti
pari a 1 punto
pari a 2 punti
pari a 3 punti
pari a 4 punti

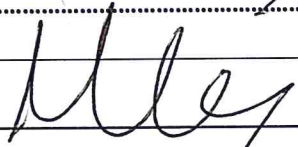
SISTEMA PREMIANTE:

da 0 a 11 punti = 0% della retribuzione di risultato destinata alla performance individuale
 da 12 a 24 punti = 25% della retribuzione di risultato destinata alla performance individuale
 da 24 a 36 punti = 50% della retribuzione di risultato destinata alla performance individuale
 da 37 a 48 punti = 75% della retribuzione di risultato destinata alla performance individuale
 da 49 a 60 punti = 100% della retribuzione di risultato destinata alla performance individuale

SEZIONE 2 - Osservazioni del valutante (Organo Comunale di Valutazione)

.....
.....
.....
.....

Firme



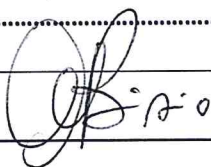
Data

12.01.2016

SEZIONE 3 - Osservazioni del valutato ed eventuali giustificazioni

.....
.....
.....
.....

Firma del valutato



Data

12.01.2016

Scheda di valutazione della performance individuale 2015

RESPONSABILI DI STRUTTURA

Nome e Cognome: PICCININI MARISTELLA	Struttura 2: ECONOMICO FINANZIARIA
Categoria: D5	
Incarico ricoperto dal: 14.04.2000	Assessore di riferimento: PIERANGELO FAZZINI

1 – PRESTAZIONI RELATIVE ALLE AREE DI RESPONSABILITA' DELLA STRUTTURA E EFFICACIA PERSONALE SUL LAVORO

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. Di moltiplicazione	Punteggio massimo
Capacità di individuare soluzioni percorribili per fronteggiare tanto le situazioni prevedibili quanto quelle critiche	4	2	8
Attitudini personali (spirito di servizio, attitudine ad assumersi responsabilità, correttezza ed integrità, riservatezza)	4	3	12
Capacità dimostrata di motivare guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima favorevole alla produttività, attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro	4	3	12
Capacità di rispettare e far rispettare le regole	4	2	8
Capacità di gestire e promuovere il miglioramento dei servizi (anche tramite l'utilizzo delle innovazioni tecnologiche ed informatiche)	4	2	8
Capacità di contribuire all'integrazione fra i diversi uffici e servizi e con gli organi politici	4	3	12
		TOTALE A	Max Punti 60

Valori di valutazione:

Insufficiente
Non pienamente sufficiente
Sufficiente
Buono
Ottimo

pari a 0 punti
pari a 1 punto
pari a 2 punti
pari a 3 punti
pari a 4 punti

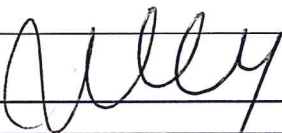
SISTEMA PREMIANTE:

da 0 a 11 punti = 0% della retribuzione di risultato destinata alla performance individuale
da 12 a 24 punti = 25% della retribuzione di risultato destinata alla performance individuale
da 24 a 36 punti = 50% della retribuzione di risultato destinata alla performance individuale
da 37 a 48 punti = 75% della retribuzione di risultato destinata alla performance individuale
da 49 a 60 punti = 100% della retribuzione di risultato destinata alla performance individuale

SEZIONE 2 - Osservazioni del valutante (Organo Comunale di Valutazione)

.....
.....
.....
.....

Firme



Data 12.01.2016

SEZIONE 3 - Osservazioni del valutato ed eventuali giustificazioni

.....
.....
.....
.....

Firma del valutato



Data

12.01.2016

Scheda di valutazione della performance individuale

RESPONSABILI DI STRUTTURA

Nome e Cognome: FORBITI ROBERTO	Struttura 3: LAVORI PUBBLICI – SERVIZI TECNOLOGICI
Categoria: D2	
Incarico ricoperto dal: 01.06.2009	Assessore di riferimento: GIOVANNI BALDI

1 – PRESTAZIONI RELATIVE ALLE AREE DI RESPONSABILITA' DELLA STRUTTURA E EFFICACIA PERSONALE SUL LAVORO

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. Di moltiplicazione	Punteggio massimo
Capacità di individuare soluzioni percorribili per fronteggiare tanto le situazioni prevedibili quanto quelle critiche	4	2	8
Attitudini personali (spirito di servizio, attitudine ad assumersi responsabilità, correttezza ed integrità, riservatezza)	4	3	12
Capacità dimostrata di motivare guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima favorevole alla produttività, attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro	4	3	12
Capacità di rispettare e far rispettare le regole	3	2	6
Capacità di gestire e promuovere il miglioramento dei servizi (anche tramite l'utilizzo delle innovazioni tecnologiche ed informatiche)	4	2	8
Capacità di contribuire all'integrazione fra i diversi uffici e servizi e con gli organi politici	4	3	12
		TOTALE A	Max Punti 58

Valori di valutazione:

<i>Insufficiente</i>	<i>pari a 0 punti</i>
<i>Non pienamente sufficiente</i>	<i>pari a 1 punto</i>
<i>Sufficiente</i>	<i>pari a 2 punti</i>
<i>Buono</i>	<i>pari a 3 punti</i>
<i>Ottimo</i>	<i>pari a 4 punti</i>

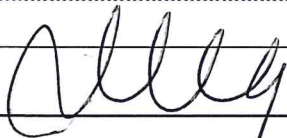
SISTEMA PREMIANTE:

da 0 a 11 punti =	0% della retribuzione di risultato destinata alla performance individuale
da 12 a 24 punti =	25% della retribuzione di risultato destinata alla performance individuale
da 24 a 36 punti =	50% della retribuzione di risultato destinata alla performance individuale
da 37 a 48 punti =	75% della retribuzione di risultato destinata alla performance individuale
da 49 a 60 punti =	100% della retribuzione di risultato destinata alla performance individuale

SEZIONE 2 - Osservazioni del valutante (Organo Comunale di Valutazione)

.....
.....
.....
.....

Firme

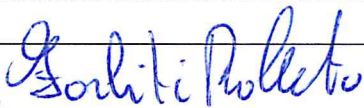


Data 12.01.2016

SEZIONE 3 - Osservazioni del valutato ed eventuali giustificazioni

.....
.....
.....
.....

Firma del valutato



Data 12.01.2016

Scheda di valutazione della performance individuale 2015

RESPONSABILI DI STRUTTURA

Nome e Cognome: MARINELLA FASSI	Struttura 4: SERVIZI ALLA PERSONA
Categoria: D3	
Incarico ricoperto dal: 14.04.2000	Assessore di riferimento: GRAZIELLA INVERNIZZI

1 – PRESTAZIONI RELATIVE ALLE AREE DI RESPONSABILITA' DELLA STRUTTURA E EFFICACIA PERSONALE SUL LAVORO

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. Di moltiplicazione	Punteggio massimo
Capacità di individuare soluzioni percorribili per fronteggiare tanto le situazioni prevedibili quanto quelle critiche	4	2	8
Attitudini personali (spirito di servizio, attitudine ad assumersi responsabilità, correttezza ed integrità, riservatezza)	4	3	12
Capacità dimostrata di motivare guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima favorevole alla produttività, attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro	4	3	12
Capacità di rispettare e far rispettare le regole	3	2	6
Capacità di gestire e promuovere il miglioramento dei servizi (anche tramite l'utilizzo delle innovazioni tecnologiche ed informatiche)	4	2	8
Capacità di contribuire all'integrazione fra i diversi uffici e servizi e con gli organi politici	4	3	12
		TOTALE A	Max Punti 58

Valori di valutazione:

Insufficiente
Non pienamente sufficiente
Sufficiente
Buono
Ottimo

pari a 0 punti
pari a 1 punto
pari a 2 punti
pari a 3 punti
pari a 4 punti

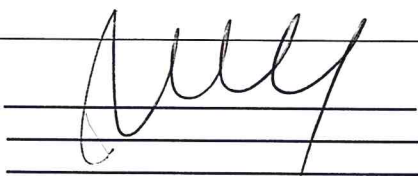
SISTEMA PREMIANTE:

da 0 a 11 punti = 0% della retribuzione di risultato destinata alla performance individuale
da 12 a 24 punti = 25% della retribuzione di risultato destinata alla performance individuale
da 24 a 36 punti = 50% della retribuzione di risultato destinata alla performance individuale
da 37 a 48 punti = 75% della retribuzione di risultato destinata alla performance individuale
da 49 a 60 punti = 100% della retribuzione di risultato destinata alla performance individuale

SEZIONE 2 - Osservazioni del valutante (Organo Comunale di Valutazione)

.....
.....
.....
.....

Firme



Data 12.01.2016

SEZIONE 3 - Osservazioni del valutato ed eventuali giustificazioni

.....
.....
.....
.....

Firma del valutato

Massimiliano Fassi

Data

12.01.2016

Scheda di valutazione della performance individuale 2015

RESPONSABILI DI STRUTTURA

Nome e Cognome: STEFANO SECCHI	Struttura 5: TERRITORIO – C.U.C.
Categoria: D1	
Incarico ricoperto dal: 01.02.2013	Assessore di riferimento: SINDACO

1 – PRESTAZIONI RELATIVE ALLE AREE DI RESPONSABILITA' DELLA STRUTTURA E EFFICACIA PERSONALE SUL LAVORO

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. Di moltiplicazione	Punteggio massimo
Capacità di individuare soluzioni percorribili per fronteggiare tanto le situazioni prevedibili quanto quelle critiche	4	2	8
Attitudini personali (spirito di servizio, attitudine ad assumersi responsabilità, correttezza ed integrità, riservatezza)	3	3	9
Capacità dimostrata di motivare guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima favorevole alla produttività, attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro	4	3	12
Capacità di rispettare e far rispettare le regole	4	2	8
Capacità di gestire e promuovere il miglioramento dei servizi (anche tramite l'utilizzo delle innovazioni tecnologiche ed informatiche)	4	2	8
Capacità di contribuire all'integrazione fra i diversi uffici e servizi e con gli organi politici	4	3	12
		TOTALE A	Max Punti 57

Valori di valutazione:

<i>Insufficiente</i>	<i>pari a 0 punti</i>
<i>Non pienamente sufficiente</i>	<i>pari a 1 punto</i>
<i>Sufficiente</i>	<i>pari a 2 punti</i>
<i>Buono</i>	<i>pari a 3 punti</i>
<i>Ottimo</i>	<i>pari a 4 punti</i>

SISTEMA PREMIANTE:

da 0 a 11 punti = 0% della retribuzione di risultato destinata alla performance individuale
da 12 a 24 punti = 25% della retribuzione di risultato destinata alla performance individuale
da 24 a 36 punti = 50% della retribuzione di risultato destinata alla performance individuale
da 37 a 48 punti = 75% della retribuzione di risultato destinata alla performance individuale
da 49 a 60 punti = 100% della retribuzione di risultato destinata alla performance individuale

SEZIONE 2 - Osservazioni del valutante (Organo Comunale di Valutazione)

.....
.....
.....
.....

Firme

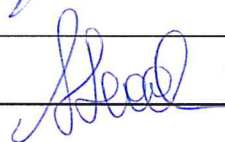


Data 12.01.2016

SEZIONE 3 - Osservazioni del valutato ed eventuali giustificazioni

.....
.....
.....
.....

Firma del valutato



Data 12.01.2016

Scheda di valutazione della performance individuale 2015

RESPONSABILI DI STRUTTURA

Nome e Cognome: PONTI ANNALISA	Struttura 6: POLIZIA LOCALE
Categoria: D1	
Incarico ricoperto dal: 01.05.2015	Assessore di riferimento: SINDACO

1 – PRESTAZIONI RELATIVE ALLE AREE DI RESPONSABILITA' DELLA STRUTTURA E EFFICACIA PERSONALE SUL LAVORO

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. Di moltiplicazione	Punteggio massimo
Capacità di individuare soluzioni percorribili per fronteggiare tanto le situazioni prevedibili quanto quelle critiche	4	2	8
Attitudini personali (spirito di servizio, attitudine ad assumersi responsabilità, correttezza ed integrità, riservatezza)	3	3	9
Capacità dimostrata di motivare guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima favorevole alla produttività, attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro	4	3	12
Capacità di rispettare e far rispettare le regole	4	2	8
Capacità di gestire e promuovere il miglioramento dei servizi (anche tramite l'utilizzo delle innovazioni tecnologiche ed informatiche)	3	2	6
Capacità di contribuire all'integrazione fra i diversi uffici e servizi e con gli organi politici	3	3	9
		TOTALE A	Max Punti 52

Valori di valutazione:

Insufficiente

Non pienamente sufficiente

Sufficiente

Buono

Ottimo

pari a 0 punti

pari a 1 punto.

pari a 2 punti

pari a 3 punti

pari a 4 punti

SISTEMA PREMIANTE:

da 0 a 11 punti = 0% della retribuzione di risultato destinata alla performance individuale

da 12 a 24 punti = 25% della retribuzione di risultato destinata alla performance individuale

da 24 a 36 punti = 50% della retribuzione di risultato destinata alla performance individuale

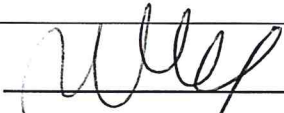
da 37 a 48 punti = 75% della retribuzione di risultato destinata alla performance individuale

da 49 a 60 punti = 100% della retribuzione di risultato destinata alla performance individuale

SEZIONE 2 - Osservazioni del valutante (Organo Comunale di Valutazione)

.....
.....
.....
.....

Firme

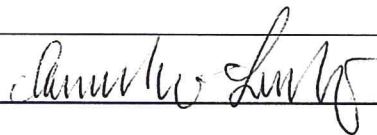


Data 12.01.2016

SEZIONE 3 - Osservazioni del valutato ed eventuali giustificazioni

.....
.....
.....
.....

Firma del valutato



Data

12.01.2016