

Scheda di valutazione della performance individuale 2017

RESPONSABILI DI STRUTTURA

Nome e Cognome: BISIO MARINA	Struttura: 1-AMMINISTRAZIONE GENERALE
Categoria: D1/D3 D2	
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	2	2	4
Attitudini personali (spirito di servizio, attitudine ad assumersi responsabilità, correttezza ed integrità, riservatezza)	2	3	6
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	2	3	6
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)	1	2	2
Capacità di contribuire all'integrazione fra i diversi uffici e servizi e con gli organi politici	2	3	6
		TOTALE A	Punti

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

30

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 3 - Osservazioni del valutante (Organo Comunale di Valutazione)

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

Firma _____

Data 24/04/2018

SEZIONE 4 - Osservazioni del valutato ed eventuali giustificazioni

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

Firma del valutato _____

Data 14.5.2018

SISTEMA PREMIANTE:

- da 0 a 2 punti = 0% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
- da 3 a 4 punti = 25% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
- da 5 a 6 punti = 50% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
- da 7 a 8 punti = 75% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
- da 9 a 10 punti = 100% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa

Scheda di valutazione della performance individuale

RESPONSABILI DI STRUTTURA

Nome e Cognome: MARISTEUA PICCININI	Struttura: 2 ECONOMICO FINANZIARIA
Categoria: D1/D3	D6
Incarico ricoperto dal: 16.04.2000	Assessore di riferimento: DAVIDE RABUFFI / 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	Punti

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

52

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 3 - Osservazioni del valutante (Organo Comunale di Valutazione)

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

Firma _____

Anna Gylfi

Data 24/04/2018

SEZIONE 4 - Osservazioni del valutato ed eventuali giustificazioni

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

Firma del valutato _____

14.05.2018

Data _____

Luca Pizzi

SISTEMA PREMIANTE:

- da 0 a 2 punti = 0% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
- da 3 a 4 punti = 25% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
- da 5 a 6 punti = 50% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
- da 7 a 8 punti = 75% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
- da 9 a 10 punti = 100% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa

Scheda di valutazione della performance individuale

RESPONSABILI DI STRUTTURA

Nome e Cognome: ROBERTO FORBITI	Struttura: 3 LPP. SERV. TECNOLOGICI
Categoria: D1/D3	DAL 01/08 S. TERRITORIO CUC D3
Incarico ricoperto dal: 01.06.2009	Assessore di riferimento: MONTANARI PAOLO

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)	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	2	3	6
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)	3	2	6
Capacità di contribuire all'integrazione fra i diversi uffici e servizi e con gli organi politici	3	3	9
		TOTALE A	Punti

Valori di valutazione:

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

62

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 3 - Osservazioni del valutante (Organo Comunale di Valutazione)

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

Firma _____

Am. Gp.

Data 24/04/2018

SEZIONE 4 - Osservazioni del valutato ed eventuali giustificazioni

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

Firma del valutato _____

Forliti Polletto

Data _____

14/05/2018

SISTEMA PREMIANTE:

- da 0 a 2 punti = 0% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
- da 3 a 4 punti = 25% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
- da 5 a 6 punti = 50% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
- da 7 a 8 punti = 75% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
- da 9 a 10 punti = 100% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa

Scheda di valutazione della performance individuale

RESPONSABILI DI STRUTTURA

Nome e Cognome: MARINELLA FASSI	Struttura: 4 - SERVIZI ALLA PERSONA
Categoria: D1/D3	D/4
Incarico ricoperto dal: 24.04.2000	Assessore di riferimento: SILVIA BELLINI

**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)	3	2	6
Capacità di contribuire all'integrazione fra i diversi uffici e servizi e con gli organi politici	4	3	12
		TOTALE A	Punti

Valori di valutazione: <i>Insufficiente</i> <i>Non pienamente sufficiente</i> <i>Sufficiente</i> <i>Buono</i> <i>Ottimo</i> <i>pari a 0 punti</i> <i>pari a 1 punto</i> <i>pari a 2 punti</i> <i>pari a 3 punti</i> <i>pari a 4 punti</i>	56
---	----

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 3 - Osservazioni del valutante (Organo Comunale di Valutazione)

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

Firma _____

Data 24/04/2018

SEZIONE 4 - Osservazioni del valutato ed eventuali giustificazioni

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

Firma del valutato _____

Marinella Tassi Data 14/05/2018

SISTEMA PREMIANTE:

- da 0 a 2 punti = 0% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
- da 3 a 4 punti = 25% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
- da 5 a 6 punti = 50% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
- da 7 a 8 punti = 75% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
- da 9 a 10 punti = 100% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa

Scheda di valutazione della performance individuale

RESPONSABILI DI STRUTTURA

Nome e Cognome: ANNA USA PONTI	Struttura: 6 - POLIZIA LOCALE
Categoria: D1/D3	D3
Incarico ricoperto dal: 01.05.2015	Assessore di riferimento: ROBERTO FUGGINI

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)	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	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	3	3	9
		TOTALE A	Punti

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

67

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 3 - Osservazioni del valutante (Organo Comunale di Valutazione)

.....

.....

.....

.....

Firma _____

Am. G. G. G.

Data 24/04/2018

SEZIONE 4 - Osservazioni del valutato ed eventuali giustificazioni

.....

.....

.....

.....

Firma del valutato _____

Chun Mh.

Data _____

16-05-18

SISTEMA PREMIANTE:

- da 0 a 2 punti = 0% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
- da 3 a 4 punti = 25% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
- da 5 a 6 punti = 50% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
- da 7 a 8 punti = 75% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
- da 9 a 10 punti = 100% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa