



UNIONE DEI COMUNI DELLA MEDIA VALLE CAMONICA
“CIVILTÀ DELLE PIETRE”
PROVINCIA DI BRESCIA

PIANO TRIENNALE DELLA PERFORMANCE 2019/2021

Approvato con deliberazione di Giunta Unione n. 27 del 19/04/2019

Il presente piano triennale della performance si inserisce nell'ambito dei principi del ciclo di gestione della *performance* di cui al D. Lgs. n. 150/2009, ispirandosi a tale normativa, in considerazione del fatto che essa non è sempre applicabile *tout court* alle realtà locali, specie se di ridotte dimensioni.

La misurazione e la valutazione della *performance* serve primariamente a determinare quale sia stato il contributo che un'unità organizzativa ovvero un singolo dipendente apporta, in via diretta, al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi assegnati e, in via indiretta, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita.

Ad essere oggetto di valutazione è la performance resa dai titolari di posizione organizzativa e dai dipendenti.

In coerenza con il Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con delibera di Giunta n. 25 dell'08/05/2017, la valutazione del personale dipendente dell'Unione (titolare o meno di posizione organizzativa) tiene conto dei seguenti elementi:

- A) Performance organizzativa dell'unità organizzativa (Settore) di appartenenza;
- B) Performance individuale.

Il peso delle suddette componenti varia in base al ruolo che il dipendente assume all'interno dell'Ente.

I soggetti coinvolti in questo processo sono costituiti dal nucleo di valutazione (che valuta la *performance* delle singole unità organizzative ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato ai Responsabili delle medesime unità) e dai Responsabili di Settore (che valutano le *performance* individuali del personale ad essi assegnato).

La valutazione delle *performance* individuali del personale e dei Responsabili di Settore è effettuata sulla base delle schede di valutazione di seguito riportate, che potranno esser comunque adeguate dai singoli Responsabili di Settore o dal Nucleo di Valutazione in relazione alle esigenze tecnico-valutative eventualmente applicabili, comunque nel rispetto dei principi e delle linee di indirizzo del Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato.

Con l'adozione del piano triennale della performance, l'Amministrazione intende promuovere il merito e il miglioramento dei risultati sia organizzativi che individuali attraverso l'utilizzo di sistemi premianti improntati a criteri di selettività secondo la disciplina contrattuale vigente ed in coerenza col predetto sistema di misurazione e valutazione della *performance*.

Non si darà corso alla distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla *performance* in assenza delle verifiche e delle attestazioni previste dal sistema di valutazione in vigore.

Per quanto concerne modalità e tempi della valutazione, si precisa che ciascun Responsabile di Settore, entro la fine del primo trimestre dell'anno successivo a quello di riferimento, considerando le attività svolte e gli obiettivi raggiunti, provvede a redigere, eventualmente con la supervisione del

Segretario dell'Ente, una valutazione per il personale assegnato secondo le schede di valutazione, da comunicare ai dipendenti interessati. Il Responsabile, trascorsi 5 giorni senza che il dipendente abbia fatto pervenire alcuna osservazione, procede alla valutazione definitiva dando sinteticamente conto delle eventuali deduzioni pertinenti presentate dal dipendente interessato.

Ogni scheda di valutazione deve essere conservata nel fascicolo personale del dipendente.

Il Nucleo di Valutazione, invece, entro la fine del primo trimestre dell'anno successivo a quello di riferimento provvede a redigere la valutazione dei titolari di Posizioni Organizzative secondo le schede riportate di seguito.

Nella **valutazione dei titolari di posizione organizzativa** il Nucleo di Valutazione tiene conto delle seguenti componenti:

A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA relativa al raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa diretta (max. 50 punti).

Il punteggio viene assegnato in base al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura organizzativa dell'Ente nei documenti programmatori del medesimo secondo la seguente tabella:

| Performance organizzativa del Settore | Punteggio |
|---|-----------|
| Raggiungimento di nessun obiettivo | 0 |
| Raggiungimento di un numero limitato di obiettivi | 10 |
| Raggiungimento di un numero medio di obiettivi | 25 |
| Raggiungimento di un buon numero di obiettivi | 35 |
| Raggiungimento di tutti gli obiettivi | 50 |

B. PERFORMANCE INDIVIDUALE, relativa alle competenze professionali e manageriali dimostrate (max. 50 punti).

Essa viene valutata in relazione ai seguenti indicatori:

b.1) Capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indulgere in formalismi, promuovendo la qualità del Settore.

Si valuta la struttura del sistema di relazioni organizzative impostato, la sua finalizzazione al risultato, la presenza di momenti di partecipazione del personale alle fasi di definizione dei programmi di lavoro ed alla verifica del grado di conseguimento degli obiettivi.

PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.2) Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze

Si valuta la capacità di rispettare le scadenze fissate dall'Amministrazione, sia in condizione di assoluta normalità sia in quelle di emergenza, garantendo il raggiungimento degli obiettivi assegnati ed il rispetto dei tempi di programma.

Particolare valenza ha il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti.

PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.3) Senso di appartenenza ed attenzione all'immagine dell'Ente.

Si valuta il coinvolgimento negli obiettivi dell'Ente ed il senso di collaborazione nei confronti degli organi di direzione politica nella consapevolezza del proprio ruolo e della distinzione delle competenze.

PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.4) Conoscenza degli strumenti e dei metodi di lavoro

Si valutano le conoscenze di tipo tecnico-operative e la capacità di trasmettere le stesse ai propri collaboratori.

PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.5) Capacità di interagire e lavorare con gli altri responsabili per raggiungere gli obiettivi dell'Ente.

Si valuta la cooperazione e l'integrazione con le altre strutture organizzative dell'Ente per il miglioramento delle procedure e per il raggiungimento degli obiettivi intersettoriali.

PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.6) Arricchimento professionale e aggiornamento

Si valuta l'interesse a migliorare la propria professionalità, all'autoaggiornamento professionale, alle esigenze di studio della normativa e di approfondimento delle tematiche professionali.

PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.7) Attitudine all'analisi, individuazione e soluzione di problemi operativi

Si valuta la capacità di individuare soluzioni innovative e migliorative ai problemi (*problem solving*) verificando il grado di coerenza delle soluzioni rispetto ai problemi in considerazione del contesto specifico.

PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.8) Attitudine alla direzione di gruppi di lavoro

Si valuta la capacità di dirigere gruppi di lavoro; in particolare si verifica l'impiego di tecniche di negoziazione e mediazione all'interno del gruppo al fine di limitare i conflitti interpersonali e ottenere un'ampia condivisione degli obiettivi e maggiore disponibilità e partecipazione al lavoro.

PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.9) Capacità di ottimizzare la micro-organizzazione, attraverso la motivazione e responsabilizzazione dei collaboratori

Si valuta la capacità di coinvolgere nelle fasi di progettazione e realizzazione delle iniziative i propri collaboratori, distribuendo compiti e responsabilità, utilizzando modelli di divisione del lavoro che consentano la responsabilizzazione dei collaboratori, introducendo un sistema articolato di controllo della gestione delle attività sviluppate.

PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.10) Capacità di valutare i propri collaboratori

Si valuta la capacità di valutare i dipendenti assegnati al proprio Settore, dimostrata in particolar modo tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

PUNTEGGIO DA 0 A 5

Di contro, la **valutazione dei dipendenti non titolari di posizione organizzativa**, effettuata dai Responsabili di Settore, tiene conto delle seguenti componenti:

A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA relativa al raggiungimento degli obiettivi assegnati dai Responsabili di Settore (max. 55 punti)

Il punteggio viene assegnato in base al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati secondo la seguente tabella:

| Performance organizzativa del Settore | Punteggio |
|---|-----------|
| Raggiungimento di nessun obiettivo | 5 |
| Raggiungimento di un numero limitato di obiettivi | 15 |

| | |
|--|----|
| Raggiungimento di un numero medio di obiettivi | 30 |
| Raggiungimento di un buon numero di obiettivi | 45 |
| Raggiungimento di tutti gli obiettivi | 55 |

B. PERFORMANCE INDIVIDUALE e relazionale (max. 45 punti)

Essa viene valutata dai Responsabili del Settore cui il dipendente è assegnato in relazione ai seguenti indicatori:

b.1) Capacità di relazionarsi con colleghi e utenza in ambito lavorativo

Si valutano le capacità di instaurare un rapporto di collaborazione con i colleghi, di superare nel lavoro l'approccio fondato su scelte di natura individualistica; nella gestione del rapporto con l'utenza, le capacità di relazione e di gestire eventuali momenti di stress e conflittuali.
PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.2) Efficienza organizzativa e affidabilità

Si valutano le capacità di impostare correttamente il proprio lavoro, con efficienza e autonomia e di ridefinire gli aspetti procedurali ed organizzativi del proprio lavoro, anche in relazione al mutare delle condizioni.
PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.3) Capacità di gestire il ruolo di competenza

Si valuta l'attitudine a ricoprire il proprio ruolo all'interno dell'unità organizzativa, la collaborazione con il responsabile al fine di accrescere lo standard qualitativo e quantitativo del Settore.
PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.4) Tensione motivazionale al miglioramento del livello di professionalità

Si valuta l'interesse a migliorare la propria professionalità, all'autoaggiornamento professionale, alle esigenze di studio della normativa o di approfondimento delle tematiche professionali.

PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.5) Grado di responsabilizzazione verso i risultati

Si valuta la capacità di verificare la qualità delle prestazioni a cui si è chiamati a contribuire, nonché l'apporto fornito alla realizzazione dei programmi e dalle tempistiche di lavoro, anche al fine di migliorare l'immagine dell'Ente.

PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.6) Abilità tecnico-operativa

Si valutano le competenze proprie del valutato in rapporto al ruolo a cui è preposto, le abilità di tipo tecnico-operative anche riguardo all'utilizzo dei mezzi informatici.

PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.7) Livello di autonomia ed iniziativa

Si valutano la capacità di organizzazione del proprio lavoro, rispetto ai compiti assegnati da programmi o ai tempi di attesa dell'utenza, rispetto all'avvio di iniziative, anche in condizioni di criticità e tensione organizzativa (picchi di carico di lavoro).

PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.8) Rispetto dei tempi di esecuzione delle procedure

Si valuta la capacità di rispettare i tempi di esecuzione assegnati e di quelli imposti dalla legge o dai regolamenti per l'istruttoria dei procedimenti amministrativi, nonché la capacità di proporre soluzioni rivolte alla semplificazione dei processi di erogazione dei servizi.

PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.9) Quantità delle prestazioni

Si valuta la capacità di assicurare un prodotto rispondente alla distribuzione del carico di lavoro ordinario, tenendo conto delle sollecitazioni del responsabile.

PUNTEGGIO DA 0 A 5

PERFORMANCE RESPONSABILE DI AREA

A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

relativa al **raggiungimento degli obiettivi** assegnati all'area di responsabilità
(max. 50 punti).

Essa viene valutata in relazione ai seguenti indicatori:

Il punteggio viene assegnato in base al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura area dell'Ente secondo la seguente tabella:

| Performance organizzativa | Punteggio |
|---|-----------|
| Raggiungimento di nessun obiettivo | 0 |
| Raggiungimento di un numero limitato di obiettivi | 10 |
| Raggiungimento di un numero medio di obiettivi | 25 |
| Raggiungimento di un buon numero di obiettivi | 35 |
| Raggiungimento di tutti gli obiettivi | 50 |

B. PERFORMANCE INDIVIDUALE

relativa alle **competenze professionali** e manageriali dimostrate

(max. 50 punti)

Essa viene valutata in relazione ai seguenti indicatori:

b.1) Capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indulgere in formalismi, promuovendo la qualità del Settore.

Si valuta la struttura del sistema di relazioni organizzative impostato, la sua finalizzazione al risultato, la presenza di momenti di partecipazione del personale alle fasi di definizione dei programmi di lavoro ed alla verifica del grado di conseguimento degli obiettivi.

PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.2) Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze.

Si valuta la capacità di rispettare le scadenze fissate dall'Amministrazione, sia in condizione di assoluta normalità sia in quelle di emergenza, garantendo il raggiungimento degli obiettivi assegnati ed il rispetto dei tempi di programma.

Particolare valenza ha il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti.

PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.3) Senso di appartenenza ed attenzione all'immagine dell'Ente.

Si valuta il coinvolgimento negli obiettivi dell'Ente ed il senso di collaborazione nei confronti degli organi di direzione politica nella consapevolezza del proprio ruolo e della distinzione delle competenze.

PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.4) Conoscenza degli strumenti e dei metodi di lavoro.

Si valutano le conoscenze di tipo tecnico-operative e la capacità di trasmettere le stesse ai propri collaboratori.

PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.5) Capacità di interagire e lavorare con gli altri responsabili per raggiungere gli obiettivi dell'Ente.

Si valuta la cooperazione e l'integrazione con le altre strutture organizzative dell'Ente per il miglioramento delle procedure e per il raggiungimento degli obiettivi intersettoriali.

PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.6) Arricchimento professionale e aggiornamento.

Si valuta l'interesse a migliorare la propria professionalità, all'autoaggiornamento professionale, alle esigenze di studio della normativa e di approfondimento delle tematiche professionali.

PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.7) Attitudine all'analisi, individuazione e soluzione di problemi operativi.

Si valuta la capacità di individuare soluzioni innovative e migliorative ai problemi (*problem solving*) verificando il grado di coerenza delle soluzioni rispetto ai problemi in considerazione del contesto specifico.

PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.8) Attitudine alla direzione di gruppi di lavoro

Si valuta la capacità di dirigere gruppi di lavoro; in particolare si verifica l'impiego di tecniche di negoziazione e mediazione all'interno del gruppo al fine di limitare i conflitti interpersonali e ottenere un'ampia condivisione degli obiettivi e maggiore disponibilità e partecipazione al lavoro.

PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.9) Capacità di ottimizzare la micro-organizzazione, attraverso la motivazione e responsabilizzazione dei collaboratori

Si valuta la capacità di coinvolgere nelle fasi di progettazione e realizzazione delle iniziative i propri collaboratori, distribuendo compiti e responsabilità, utilizzando modelli di divisione del lavoro che consentano la responsabilizzazione dei collaboratori, introducendo un sistema articolato di controllo della gestione delle attività sviluppate.

PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.10) Capacità di valutare i propri collaboratori

Si valuta la capacità di valutare i dipendenti assegnati al proprio Settore, dimostrata in particolare modo tramite una significativa differenziazione dei giudizi. PUNTEGGIO DA 0 A 5

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI RESPONSABILE DI AREA

STEFANI MARCO

AREA VIGILANZA - CATEGORIA D - POSIZIONE ECONOMICA 3

PROFILOPROFESSIONALE:

ANZIANITÀ NELL'ENTE:ANZIANITÀ NEL PROFILO ANNO 2019

| A) OBIETTIVI ASSEGNATI ALL'AREA DI COMPETENZA | Raggiunto/non raggiunto |
|---|---------------------------------------|
| a.1) Contrastare l'abbandono incontrollato di rifiuti effettuando almeno 15 controlli annuali in ambito urbano e lungo le principali strade di accesso al centro abitato, con redazione di relazione di servizio e documentazione fotografica.. | |
| a.2) Potenziare la segnaletica stradale al fine di rendere più sicura la circolazione di veicoli e pedoni in base alle disponibilità economiche. | |
| a.3) Potenziare i controlli sulle piste ciclabili. | |
| a.4) Implementare il sistema di videosorveglianza dell'Unione. | |
| a.5) Effettuare accertamenti elettronici per mancanza assicurazione e revisione veicolo al fine di garantire che i veicoli in circolazione siano in regola con le norme del C.d.S.. | |
| | PUNTEGGIO (max. punti 50) |
| B) VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE | |
| b.1) Capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indulgere in formalismi, promuovendo la qualità del Settore Da 0 a 5 punti | |
| b.2) Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze Da 0 a 5 punti | |
| b.3) Senso di appartenenza ed attenzione all'immagine dell'Ente Da 0 a 5 punti | |
| b.4) Conoscenza degli strumenti e dei metodi di lavoro Da 0 a 5 punti | |
| b.5) Capacità di interagire e lavorare con gli altri responsabili per raggiungere gli obiettivi dell'Ente Da 0 a 5 punti | |
| b.6) Arricchimento professionale e aggiornamento Da 0 a 5 punti | |
| b.7) Attitudine all'analisi, individuazione e soluzione di problemi operativi Da 0 a 5 punti | |
| b.8) Attitudine alla direzione di gruppi di lavoro Da 0 a 5 punti | |
| b.9) Capacità di ottimizzare la micro-organizzazione, attraverso la motivazione e responsabilizzazione dei collaboratori Da 0 a 5 punti | |
| b.10) Capacità di valutare i propri collaboratori Da 0 a 5 punti | |
| | PUNTEGGIO (max. punti 50) |

TOTALE - (max. punti 100)

....., ___/___/_____

L'Organo valutatore

Il Responsabile di Area (per presa visione)

PERFORMANCE PERSONALE NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

relativa al raggiungimento degli obiettivi assegnati dai Responsabili di Settore
(max. 55 punti)

Il punteggio viene assegnato in base al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati secondo la seguente tabella:

| Performance organizzativa del Settore | Punteggio |
|---|-----------|
| Raggiungimento di nessun obiettivo | 5 |
| Raggiungimento di un numero limitato di obiettivi | 15 |
| Raggiungimento di un numero medio di obiettivi | 30 |
| Raggiungimento di un buon numero di obiettivi | 45 |
| Raggiungimento di tutti gli obiettivi | 55 |

B. PERFORMANCE INDIVIDUALE

e relazionale
(max. 45 punti)

Essa viene valutata dai Responsabili del Settore cui il dipendente è assegnato in relazione ai seguenti indicatori:

b.1) Capacità di relazionarsi con colleghi e utenza in ambito lavorativo

Si valutano le capacità di instaurare un rapporto di collaborazione con i colleghi, di superare nel lavoro l'approccio fondato su scelte di natura individualistica; nella gestione del rapporto con l'utenza, le capacità di relazione e di gestire eventuali momenti di stress e conflittuali. PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.2) Efficienza organizzativa e affidabilità

Si valutano le capacità di impostare correttamente il proprio lavoro, con efficienza e autonomia e di ridefinire gli aspetti procedurali ed organizzativi del proprio lavoro, anche in relazione al mutare delle condizioni. PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.3) Capacità di gestire il ruolo di competenza

Si valuta l'attitudine a ricoprire il proprio ruolo all'interno dell'unità organizzativa, la collaborazione con il responsabile al fine di accrescere lo standard qualitativo e quantitativo del Settore. PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.4) Tensione motivazionale al miglioramento del livello di professionalità

Si valuta l'interesse a migliorare la propria professionalità, all'autoaggiornamento professionale, alle esigenze di studio della normativa o di approfondimento delle tematiche professionali.

PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.5) Grado di responsabilizzazione verso i risultati

Si valuta la capacità di verificare la qualità delle prestazioni a cui si è chiamati a contribuire, nonché l'apporto fornito alla realizzazione dei programmi e dalle tempistiche di lavoro, anche al fine di migliorare l'immagine dell'Ente.

PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.6) Abilità tecnico-operativa

Si valutano le competenze proprie del valutato in rapporto al ruolo a cui è preposto, le abilità di tipo tecnico-operative anche riguardo all'utilizzo dei mezzi informatici. PUNTEGGIO DA 0 A 7

b.7) Livello di autonomia ed iniziativa

Si valutano la capacità di organizzazione del proprio lavoro, rispetto ai compiti assegnati da programmi o ai tempi di attesa dell'utenza, rispetto all'avvio di iniziative, anche in condizioni di criticità e tensione organizzativa (picchi di carico di lavoro).

PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.8) Rispetto dei tempi di esecuzione delle procedure

Si valuta la capacità di rispettare i tempi di esecuzione assegnati e di quelli imposti dalla legge o dai regolamenti per l'istruttoria dei procedimenti amministrativi, nonché la capacità di proporre soluzioni rivolte alla semplificazione dei processi di erogazione dei servizi. PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.9) Quantità delle prestazioni

Si valuta la capacità di assicurare un prodotto rispondente alla distribuzione del carico di lavoro ordinario, tenendo conto delle sollecitazioni del responsabile.

PUNTEGGIO DA 0 A

SCHEMA DI VALUTAZIONE DI PERSONALE NON TITOLARE DI P.O.

BIONDI WILLIAM

AREA VIGILANZA
 CATEGORIA ..., POSIZIONE ECONOMICA C 2
 PROFILO PROFESSIONALE
 ANZIANITÀ NELL'ENTE:
 ANZIANITÀ NEL PROFILO PROFESSIONALE
ANNO 2019

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (MAX 55 PUNTI)

| | Obiettivi | Indicatori di efficacia | Performance attesa | Performance realizzata |
|------------------|---|--|--|-------------------------------|
| 1 | Garantire il rispetto dell'ordinanza sulla detenzione degli animali. | Maggiore rispetto del decoro urbano da parte dei proprietari di cani e decremento del randagismo | Effettuare almeno 15 verifiche e controlli annuali | |
| 2 | Rendere più sicura la circolazione di veicoli e pedoni. | Maggiore sicurezza sulle strade comunali | Potenziamento della segnaletica stradale | |
| 3 | Garantire la presenza davanti alle scuole per almeno 2 volte al mese per ogni Comune membro. | Numero di interventi effettuati | 100% | |
| 4 | Effettuare almeno un controllo al mese sulle piste ciclabili. | Numero di controlli effettuati | 100% | |
| 5 | Contrastare l'abbandono incontrollato di rifiuti effettuando almeno 15 controlli annuali in ambito urbano e lungo le principali strade di accesso al centro abitato, con redazione di relazione di servizio | Numero di controlli effettuati | almeno 15 controlli annuali | |
| PUNTEGGIO | | | | |

PERFORMANCE INDIVIDUALE (MAX 45 PUNTI)

| INDICATORI | PUNTEGGIO MAX | PUNTEGGIO ASSEGNATO |
|---|----------------------|----------------------------|
| <i>Capacità di relazionarsi con colleghi e utenza in ambito lavorativo</i> | | |
| <i>Efficienza organizzativa e affidabilità</i> | | |
| <i>Capacità di gestire il ruolo di competenza</i> | | |
| <i>Tensione motivazionale al miglioramento del livello di professionalità</i> | | |
| <i>Grado di responsabilizzazione verso i risultati</i> | | |
| <i>Abilità tecnico-operativa</i> | | |
| <i>Livello di autonomia ed iniziativa</i> | | |
| <i>Rispetto dei tempi di esecuzione delle procedure</i> | | |
| <i>Quantità delle prestazioni</i> | | |

Il Dipendente (per presa visione)

TOTALE (Max. punti 100)

Il Responsabile del Settore

SCHEMA DI VALUTAZIONE DI PERSONALE NON TITOLARE DI P.O.

COCCHI AMERIO

AREA VIGILANZA
 CATEGORIA C POSIZIONE ECONOMICA 6
 PROFILO PROFESSIONALE
 ANZIANITÀ NELL'ENTE:
 ANZIANITÀ NEL PROFILO PROFESSIONALE
ANNO 2019

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (MAX 55 PUNTI)

| | Obiettivi | Indicatori di efficacia | Performance attesa | Performance realizzata |
|------------------|---|--|--|-------------------------------|
| 1 | Garantire il rispetto dell'ordinanza sulla detenzione degli animali. | Maggiore rispetto del decoro urbano da parte dei proprietari di cani e decremento del randagismo | Effettuare almeno 15 verifiche e controlli annuali | |
| 2 | Rendere più sicura la circolazione di veicoli e pedoni. | Maggiore sicurezza sulle strade comunali | Potenziamento della segnaletica stradale | |
| 3 | Garantire la presenza davanti alle scuole per almeno 2 volte al mese per ogni Comune membro. | Numero di interventi effettuati | 100% | |
| 4 | Effettuare almeno un controllo al mese sulle piste ciclabili. | Numero di controlli effettuati | 100% | |
| 5 | Contrastare l'abbandono incontrollato di rifiuti effettuando almeno 15 controlli annuali in ambito urbano e lungo le principali strade di accesso al centro abitato, con redazione di relazione di servizio | Numero di controlli effettuati | almeno 15 controlli annuali | |
| PUNTEGGIO | | | | |

PERFORMANCE INDIVIDUALE (MAX 45 PUNTI)

| INDICATORI | PUNTEGGIO MAX | PUNTEGGIO ASSEGNATO |
|---|----------------------|----------------------------|
| <i>Capacità di relazionarsi con colleghi e utenza in ambito lavorativo</i> | | |
| <i>Efficienza organizzativa e affidabilità</i> | | |
| <i>Capacità di gestire il ruolo di competenza</i> | | |
| <i>Tensione motivazionale al miglioramento del livello di professionalità</i> | | |
| <i>Grado di responsabilizzazione verso i risultati</i> | | |
| <i>Abilità tecnico-operativa</i> | | |
| <i>Livello di autonomia ed iniziativa</i> | | |
| <i>Rispetto dei tempi di esecuzione delle procedure</i> | | |
| <i>Quantità delle prestazioni</i> | | |

Il Dipendente (per presa visione)

TOTALE (Max. punti 100)

Il Responsabile del Settore
