

**SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA  
PERFORMANCE**

**ALLEGATI**

**SCHEDA INDIVIDUALE DI VALUTAZIONE**

**PARTE I - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

**ASSEGNAZIONE OBIETTIVI  
SCHEDE SINTETICHE**

**Anno di riferimento: 2018**

|  |  |
|--|--|
| <b>Nome e Cognome:</b>   | <b>QUAGLIA ANTONELLA</b>                           |
| <b>Area</b> .....  |  |
| <b>Servizio:</b>   | <b>AMMINISTRATIVO</b>                              |
| <b>Sede:</b>   | <b>BALDISSERO TORINESE – PIAZZA UMBERTO I N. 7</b> |
| <b>Posizione rivestita: RESPONSABILE DEL SERVIZIO AMMINISTRATIVO</b> |  |

**Obiettivo 1**

**Peso % =**

| <i>Descrizione</i>   | <i>Indicatore di conseguimento</i>   | <i>Valore programmato o target</i> |
|--|--|------------------------------------|
| Progetto: “Passaggio dagli applicativi Evol-x della ditta Sintecop-ghi s.r.l. agli applicativi Halley”.<br>Operatività completa sui nuovi applicativi. | Elaborazione di determinazioni, deliberazioni, ordinanze e decreti con il nuovo applicativo. | 31 dicembre 2018                   |

**Obiettivo 2****Peso % =**

| <i>Descrizione</i>   | <i>Indicatore di conseguimento</i>  | <i>Valore programmato o target</i> |
|--|---|------------------------------------|
| Progetto: "Regolamento generale n. 2016/679 - RGPD".<br><br>Adeguamento delle procedure del Comune al Regolamento. | Redazione delle lettere di incarico, delle autorizzazioni, delle informative per dipendenti e cittadinanza. | 31 dicembre 2018                   |

**Obiettivo 3****Peso % =**

| <i>Descrizione</i> | <i>Indicatore di conseguimento</i> | <i>Valore programmato o target</i> |
|--------------------|------------------------------------|------------------------------------|
|                    |                                    |                                    |

Nota: L'indicatore di conseguimento è un parametro quantitativo rilevabile o un prodotto definito accertabile o un evento definito verificabile che rende possibile l'attività di acquisizione di informazioni : (risultato entro il....., con la firma della convenzione....., con la presentazione della proposta di regolamento.....,ecc.)

Il valore programmato o target è il livello di qualità che si vuole raggiungere : (aumento numero di eventi nel mese di ....., aumento numero di verifiche nell'anno.....,diminuzione dei contenziosi per.....,ecc.)

Negli obiettivi di mantenimento occorre indicare il parametro di riferimento (inteso come parametro minimo non riducibile) determinato dalla Carta dei servizi o da fonte regolamentare o legislativa

**ACCERTAMENTO DEI RISULTATI****Obiettivo 1**

|  |   |     |            |     |
|--|---|-----|------------|-----|
| <i>Descrizione sintetica del risultato realizzato rispetto all'obiettivo assegnato con riferimento all'indicatore di conseguimento e al valore programmato o target.</i> | <i>Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo (*)</i> |     |            |     |
|  | <b>MIN</b>  |     | <b>MAX</b> |     |
|  | 100   | 200 | 300        | 400 |

**Obiettivo 2**

|  |   |     |            |     |
|--|---|-----|------------|-----|
| <i>Descrizione sintetica del risultato realizzato rispetto all'obiettivo assegnato con riferimento all'indicatore di conseguimento e al valore programmato o target.</i> | <i>Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo (*)</i> |     |            |     |
|  | <b>MIN</b>  |     | <b>MAX</b> |     |
|  | 100   | 200 | 300        | 400 |

### Obiettivo 3

|  |   |     |            |     |
|--|---|-----|------------|-----|
| <i>Descrizione sintetica del risultato realizzato rispetto all'obiettivo assegnato con riferimento all'indicatore di conseguimento e al valore programmato o target.</i> | <i>Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo (*)</i> |     |            |     |
|  | <b>MIN</b>  |     | <b>MAX</b> |     |
|  | 100   | 200 | 300        | 400 |

(\*) Nota: 100-non raggiunto; 200-parzialmente raggiunto; 300-raggiunto come concordato; 400-raggiunto e superato;

IL PUNTEGGIO FINALE E' DATO DALLA SOMMA DEI PUNTEGGI OTTENUTI DIVISO IL NUMERO DEGLI OBIETTIVI OGGETTO DI VALUTAZIONE

Valutazione finale .....

## PERSONALE IN POSIZIONE ORGANIZZATIVA

## PARTE II - PERFORMANCE INDIVIDUALE

| N° | Fattori di valutazione   | Valutazione (*) |   |   |   |   |
|----|--|-----------------|---|---|---|---|
|    |  | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1  | Competenza 1 (Tecnica)<br>Capacità di applicare correttamente le conoscenze professionali  | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2  | Competenza 2 (aggiornamento)<br>Capacità di mantenere aggiornate nel tempo l'insieme delle conoscenze specifiche previste  | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3  | Gestione delle risorse umane<br>Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati                             | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4  | Gestione economica ed organizzativa<br>Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità                            | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5  | Tensione al risultato<br>Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato   | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6  | Flessibilità<br>Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli dell'organizzazione e delle relazioni di lavoro allo scopo di rendere coerenti attività e servizi con gli obiettivi | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7  | Attenzione alla qualità<br>Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito  | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8  | Innovazione<br>Capacità di approccio ai problemi secondo nuove prospettive e di stimolare-mettere in atto soluzioni innovative   | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 |

Punteggio complessivo : .....X 10

- (\*) Nota: 1 – non ha espresso il comportamento;  
 2 – ha parzialmente espresso il comportamento;  
 3 – ha espresso il comportamento adeguatamente;  
 4 – ha ampiamente espresso il comportamento;  
 5 – ha espresso il comportamento in maniera ottimale

**RISULTATO COMPLESSIVO**

Performance organizzativa di Ente = .....

Performance complessiva (PC) = POE (30%) + POS(30%) + PI(40%) = .....

Legenda:

POE = Performance Organizzativa di Ente

POS = Performance Organizzativa di Settore

PI = Performance individuale

**DETERMINAZIONE RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

TABELLE DI CORRISPONDENZA

| <b>PERFORMANCE COMPLESSIVA</b> | <b>DEFINIZIONE</b>        |
|--------------------------------|---------------------------|
| <185                           | VALUTAZIONE INSUFFICIENTE |
| DA 185 A 239                   | VALUTAZIONE SUFFICIENTE   |
| DA 240 A 290                   | VALUTAZIONE BUONA         |
| DA 291 A 345                   | VALUTAZIONE OTTIMA        |
| DA 346 A 400                   | VALUTAZIONE ECCELLENTE    |
|                                |                           |

- A1) Per valutazione insufficiente:** Non dovrà essere corrisposta alcuna indennità di risultato
- A2) Per valutazione sufficiente:** Dovrà essere corrisposta una retribuzione pari al 40% dell'indennità di risultato massima e cioè ..... %
- A3) Per valutazione buona:** Dovrà essere corrisposta una retribuzione pari al 60% dell'indennità di risultato massima e cioè ..... %
- A4) Per valutazione ottima:** Dovrà essere corrisposta una retribuzione pari al 96% dell'indennità di risultato massima e cioè ..... %
- A5) Per valutazione eccellente:** Dovrà essere corrisposta una retribuzione pari al 100% dell'indennità di risultato massima



**CATEGORIA D**

Valutazione del dipendente \_\_\_\_\_  
del settore \_\_\_\_\_

|  | <b>PUNTI ASSEGNATI<br/>ALLE SINGOLE<br/>VALUTAZIONI</b> |              |              |                | Punti<br>conseguenti |
|--|---|--------------|--------------|----------------|----------------------|
|  | <b>INSUFF.</b>  | <b>SUFF.</b> | <b>BUONO</b> | <b>ECCELLE</b> |                      |
| <b>1) COMPETENZE – (Sapere)</b>                                    |   |              |              |                |                      |
| - conoscenze tecnico-amministrative                                | -   | 1            | 2            | 3              |                      |
| - disponibilità ad allargare ed approfondire le proprie conoscenze | -   | 1            | 2            | 3              |                      |
| - disponibilità ed aggiornamento e formazione                      | -   | 1            | 2            | 3              |                      |
| - capacità di proporre soluzioni costruttive e/o migliorative      | -   | 1            | 2            | 3              |                      |

**Max. punti 12**

**2) COMPORTAMENTI – (Sapere essere)**

|   |   |   |   |   |  |
|---|---|---|---|---|--|
| - capacità di rapportarsi in modo costruttivo con i colleghi e con gli utenti esterni   | - | 1 | 2 | 3 |  |
| - attenzione alla qualità dei servizi erogati all'interno e all'esterno                 | - | 1 | 2 | 3 |  |
| - disponibilità all'assunzione di responsabilità e a partecipare ai processi lavorativi | - | 1 | 2 | 3 |  |
| - affidabilità, senso di appartenenza e di responsabilità                               | - | 1 | 2 | 3 |  |
| - continuità e impegno  | - | 1 | 2 | 3 |  |

**Max. punti 15**

**3) RISULTATI – (Sapere fare)**

|                             |                  |  |
|-----------------------------|------------------|--|
| - prestazione insufficiente | punti da 0 a 3   |  |
| - “ “ sufficiente           | punti da 4 a 6   |  |
| - “ “ buona                 | punti da 7 a 10  |  |
| - “ “ ottima                | punti da 11 a 13 |  |

**Max. punti 13**

**TOT. PUNTI**

**X 10**

..... l' .....  
Il Valutatore

## CATEGORIA C

Valutazione del dipendente \_\_\_\_\_  
 del settore \_\_\_\_\_

|   | <b>PUNTI ASSEGNATI<br/>ALLE SINGOLE<br/>VALUTAZIONI</b> |       |       |         | <i>Punti<br/>conseguenti</i> |
|---|---|-------|-------|---------|------------------------------|
|   | INSUFF.   | SUFF. | BUONO | ECCELLE |                              |
| <b>1) COMPETENZE – (Sapere)</b>   |   |       |       |         |                              |
| - <i>conoscenze tecnico-amministrative</i>                                | -   | 1     | 2     | 3       |                              |
| - <i>disponibilità ad allargare ed approfondire le proprie conoscenze</i> | -   | 1     | 2     | 3       |                              |
| - <i>disponibilità ed aggiornamento e formazione</i>                      | -   | 1     | 2     | 3       |                              |
| - <i>capacità di proporre soluzioni costruttive e/o migliorative</i>      | -   | 1     | 2     | 3       |                              |

**Max. punti 12**

**2) COMPORAMENTI – (Sapere essere)**

|  |   |   |   |   |  |
|--|---|---|---|---|--|
| - <i>capacità di rapportarsi in modo costruttivo con i colleghi e con gli utenti esterni</i>   | - | 1 | 2 | 3 |  |
| - <i>attenzione alla qualità dei servizi erogati all'interno e all'esterno</i>                 | - | 1 | 2 | 3 |  |
| - <i>disponibilità all'assunzione di responsabilità e a partecipare ai processi lavorativi</i> | - | 1 | 2 | 3 |  |
| - <i>affidabilità, senso di appartenenza e di responsabilità</i>                               | - | 1 | 2 | 3 |  |
| - <i>continuità e impegno</i>  | - | 1 | 2 | 3 |  |

**Max. punti 15**

**3) RISULTATI – (Sapere fare)**

|                                    |                         |  |
|------------------------------------|-------------------------|--|
| - <i>prestazione insufficiente</i> | <i>punti da 0 a 3</i>   |  |
| - " " <i>sufficiente</i>           | <i>punti da 4 a 6</i>   |  |
| - " " <i>buona</i>                 | <i>punti da 7 a 10</i>  |  |
| - " " <i>ottima</i>                | <i>punti da 11 a 13</i> |  |

**Max. punti 13**

|                   |             |
|-------------------|-------------|
| <b>TOT. PUNTI</b> | <b>X 10</b> |
|-------------------|-------------|

..... l' .....

Il Valutatore

.....

## CATEGORIA A e B

Valutazione del dipendente \_\_\_\_\_  
 del settore \_\_\_\_\_

|   | <b>PUNTI ASSEGNATI<br/>ALLE SINGOLE<br/>VALUTAZIONI</b> |       |       |         | <i>Punti<br/>conseguenti</i> |
|---|---|-------|-------|---------|------------------------------|
|   | INSUFF.   | SUFF. | BUONO | ECCELLE |                              |
| <b>1) COMPETENZE – (Sapere)</b>   |   |       |       |         |                              |
| - <i>conoscenze tecnico-amministrative</i>                                | -   | 1     | 2     | 3       |                              |
| - <i>disponibilità ad allargare ed approfondire le proprie conoscenze</i> | -   | 1     | 2     | 3       |                              |
| - <i>disponibilità ed aggiornamento e formazione</i>                      | -   | 1     | 2     | 3       |                              |
| - <i>capacità di proporre soluzioni costruttive e/o migliorative</i>      | -   | 1     | 2     | 3       |                              |
| <b>Max. punti 12</b>  |   |       |       |         |                              |

### 2) COMPORAMENTI – (Sapere essere)

|  |   |   |   |   |  |
|--|---|---|---|---|--|
| - <i>capacità di rapportarsi in modo costruttivo con i colleghi e con gli utenti esterni</i>   | - | 1 | 2 | 3 |  |
| - <i>attenzione alla qualità dei servizi erogati all'interno e all'esterno</i>                 | - | 1 | 2 | 3 |  |
| - <i>disponibilità all'assunzione di responsabilità e a partecipare ai processi lavorativi</i> | - | 1 | 2 | 3 |  |
| - <i>affidabilità, senso di appartenenza e di responsabilità</i>                               | - | 1 | 2 | 3 |  |
| - <i>continuità e impegno</i>  | - | 1 | 2 | 3 |  |
| <b>Max. punti 15</b>   |   |   |   |   |  |

### 3) RISULTATI – (Sapere fare)

|                                    |                         |  |
|------------------------------------|-------------------------|--|
| - <i>prestazione insufficiente</i> | <b>punti da 0 a 3</b>   |  |
| - “ “ <i>sufficiente</i>           | <b>punti da 4 a 6</b>   |  |
| - “ “ <i>buona</i>                 | <b>punti da 7 a 10</b>  |  |
| - “ “ <i>ottima</i>                | <b>punti da 11 a 13</b> |  |
| <b>Max. punti 13</b>               |                         |  |

|                   |
|-------------------|
| <b>TOT. PUNTI</b> |
|-------------------|

|             |
|-------------|
| <b>X 10</b> |
|-------------|

..... l' .....  
 Il Valutatore

## RISULTATO COMPLESSIVO

Performance complessiva (PC) = POS(30%) + PI(70%) = .....

Legenda:

POS = Performance Organizzativa di Settore

PI = Performance individuale

## DETERMINAZIONE PREMI

TABELLE DI CORRISPONDENZA

| <b>PERFORMANCE COMPLESSIVA</b> | <b>DEFINIZIONE</b>        |
|--------------------------------|---------------------------|
| <211                           | VALUTAZIONE INSUFFICIENTE |
| DA 211 A 275                   | VALUTAZIONE SUFFICIENTE   |
| DA 276 A 340                   | VALUTAZIONE BUONA         |
| DA 341 A 400                   | VALUTAZIONE OTTIMA        |
|                                |                           |