

ALLEGATO B
SCHEDA INDIVIDUALE DI VALUTAZIONE

PARTE I - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

**ASSEGNAZIONE OBIETTIVI
SCHEDE SINTETICHE**

Anno di riferimento: 2016

<p>Nome e Cognome RECCO Vincenzo</p> <p>Area VIGILANZA.....</p> <p>Servizio POLIZIA MUNICIPALE E COMMERCIO.....</p> <p>Sede COMUNE DI FELETTO.....</p>
<p>Posizione rivestita: ISTRUTTORE DIRETTIVO DI VIGILANZA - D1</p>

Obiettivo 1	Peso % =	
<i>Descrizione</i>	<i>Indicatore di conseguimento ATTIVAZIONE PROGRAMMA AL 31.12.2016</i>	<i>Valore programmat o target</i>
<p>SUPERVISIONE ALLA REALIZZAZIONE DELLA SEGNALETICA ORIZZONTALE E VERTICALE</p> <p>COORDINAZIONE DEI LAVORI PER LA: - PREDISPOSIZIONE DELLA TRACCIATURA SEGNALETICA ORIZZONTALE - INDIVIDUAZIONE DELLA SEGNALETICA VERTICALE DA SOSTITUIRE O INTEGRARE A NORMA DEL CDS - GESTIONE DELLA VIABILITA</p>		

SR

Obiettivo 2

Peso % =

<i>Descrizione:</i>		
SPOSTAMENTO AREA MERCATALE SUPERVISIONE ALLO STUDIO DI FATTIBILITA' GENERALE COMPRESIVO DI: - RIVISITAZIONE INTERSEZIONI VIE FONTANA, ROSARIO E SP41 - PLANIMETRIA POSTEGGI NUOVA AREA MERCATALE - INDIVIDUAZIONE PUNTI PER ALLACCIAMENTI ELETTRICI - INDIVIDUAZIONE SERVIZI IGIENICI	<i>Indicatore di conseguimento</i> ATTIVAZIONE PROGRAMMA AL 31.12.2016	<i>Valore programmato o target</i>

Obiettivo 3

Peso % =

<i>Descrizione</i>		
STUDIO PER INSTALLAZIONE STRUTTURE DI RALLENTAMENTO VEICOLI IN INGRESSO CENTRO ABITATO PROVENIENTI DA SP41 - VALUTAZIONE DELLE DIVERSE IPOTESI FINALIZZATE AL RALLENTAMENTO DEI VECOLI IN COLLABORAZIONE CON LA CITTA' METROPOLITANA DI TORINO	<i>Indicatore di conseguimento</i> ATTIVAZIONE PROGRAMMA AL 31.12.2016	<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



Obiettivo 3

Descrizione sintetica del risultato realizzato rispetto all'obiettivo assegnato con riferimento all'indicatore di conseguimento e al valore programmato o target.	Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo (*)			
	MIN			MAX
	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 400



PERSONALE IN POSIZIONE ORGANIZZATIVA

PARTE II - PERFORMANCE INDIVIDUALE

N°	Fattori di valutazione	Valutazione (*)				
		1	2	3	4	5
1	Competenza 1 (Tecnica) Capacità di applicare correttamente le conoscenze professionali	1	2	3	4	5
2	Competenza 2 (aggiornamento) Capacità di mantenere aggiornate nel tempo l'insieme delle conoscenze specifiche previste	1	2	3	4	5
3	Gestione delle risorse umane 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 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 Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato	1	2	3	4	5
6	Flessibilità 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 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 Capacità di approccio ai problemi secondo nuove prospettive e di stimolare-mettere in atto soluzioni innovative	1	2	3	4	5

Punteggio complessivo :³⁸ X 10 = 380 P.

- (*) 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 =400

$$\text{Performance complessiva (PC)} = \frac{\text{POE (30\%)} + \text{POS(30\%)} + \text{PI(40\%)}}{100} = \dots 392 \text{ P.}$$

120 120 152

Legenda:

POE = Performance Organizzativa di Ente

POS = Performance Organizzativa di Settore

PI = Performance individuale

DETERMINAZIONE RETRIBUZIONE DI RISULTATO

TABELLE DI CORRISPONDENZA

PERFORMANCE COMPLESSIVA	DEFINIZIONE
<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