

NUCLEO DI VALUTAZIONE

VALUTAZIONE OBIETTIVI GESTIONALI ANNO 2012

Il giorno 15 del mese di aprile dell'anno 2012, al fine di procedere con le attività di valutazione dei responsabili per l'esercizio 2012, si sono riuniti riunito, presso la sede municipale:

- dr. Gianpietro De Antoni Segretario Generale
- dr. Davide Penzo Componente esterno

Il processo di Valutazione per l'esercizio 2012, conformemente al nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione giunta n. 91 del 03/09/2012, si è regolarmente avviato con la predisposizione delle relazioni finali a cura dei responsabili di area.

Il Nucleo di Valutazione, dopo aver preso in esame tali dettagliate relazioni elaborate sulla base delle risultanze finali per gli obiettivi strategici assegnati con il Piano delle Performance / Piano degli Obiettivi Strategici, ha dedicato l'incontro odierno ai colloqui individuali di approfondimento con i singoli responsabili (come espressamente previsto dal citato Sistema della Performance approvato dal Comune di Sandrigo e pubblicato nella sezione trasparenza del sito istituzionale).

Ai colloqui individuali si sono presentati:

- Dott. Daminato
- Dott.sa Frigo
- Dott. Maculan
- Geom. Reniero

Assente invece arch. Boscardin: il Nucleo con il Segretario Generale stabiliscono di invitare nuovamente l'arch. Boscardin in una nuova data per consentire il colloquio.

A seguito dei colloqui, grazie ai quali si è potuto approfondire il contenuto delle relazioni, si è proceduto con le prime riflessioni volte alla redazione delle nuove schede di valutazione dei responsabili di area.

Prima di procedere, si è reso necessario a cura del Segretario Generale far rilevare alcune situazioni che hanno caratterizzato il 2012: elementi che sicuramente devono essere tenuti in seria considerazione nella redazione della valutazioni in generale. In particolare si dovrà tenerne conto sia nell'attività di verifica del risultato raggiunto per ciascun obiettivo in relazione all'indicatore di risultato previamente stabilito, sia all'atto della ponderazione di ciascun obiettivo determinando l'incidenza di quegli obiettivi che, in corso d'anno, si sono determinati come "non realizzabili" sulla scorta delle motivazioni già riassunte nelle singole schede di ciascuna area.

Tali elementi possono essere così sintetizzati:

1. A fine 2011 "caduta" dell'Amministrazione in carica;
2. Avvio della gestione commissariale dell'Ente che è durata fino all'insediamento della nuova Amministrazione nel giugno 2012;
3. Individuazione degli obiettivi strategici in data 04.05.2012 con deliberazione del Commissario Straordinario assunti i poteri della Giunta Comunale

4. Nel mese di settembre cessazione del Segretario Generale, dott.sa Nadia Andreatta, con periodo di sostituzione a cura del Vice-Segretario dott. Daminato, fino all'insediamento del nuovo Segretario Generale dott. Giampietro De Antoni.
5. Approvazione del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione giunta n. 91 del 03/09/2012 (valido a partire dalla valutazioni dell'esercizio 2012, come si legge all'interno del dispositivo della deliberazione) che, di fatto, introduce un sistema profondamente innovativo rispetto al precedente.

Tutto questo insieme di eventi hanno sicuramente influito sul corretto esplicarsi del ciclo di gestione della performance, e quindi sull'intero processo di programmazione e controllo, e non si può prescindere da questi fatti nell'attività di valutazione e di ponderazione circa l'effettiva realizzabilità dei singoli obiettivi.

Entrando successivamente nel merito delle valutazioni dei singoli obiettivi, la prima considerazione di carattere generale è che il grado complessivo di rispetto delle indicazioni contenute nel Piano degli Obiettivi, è stato sicuramente molto elevato.

Successivamente, vengono elaborate le prime riflessioni circa la sola sezione 1 della scheda di valutazione denominata "contributo alla performance organizzativa e performance individuale di area" all'interno della quale vengono espresse le valutazioni circa i singoli obiettivi assegnati, di performance organizzativa e di performance individuale.

Queste le risultanze:

dott. Daminato:

1 performance organizzativa (3 sottobiettivi)	raggiungimento	100%
<u>Patrimonio:</u>		
2 locare appartamento		100%
3 trasf. diritti superficie		90%
<i>(concluso nei primi mesi del 2013, con ritardo in buona parte non imputabile al responsabile ma ai citati cambiamenti sopradescritti)</i>		
4 area via Vegre		N.V.
<i>(non valutabile, come il corrispondente obiettivo del LLPP, per gli intervenuti cambiamenti ed il mutato contesto economico-sociale che ha reso necessarie alcune riflessioni circa le modalità ottimali per procedere)</i>		
5 rinnovo concessioni loculi		100%
<u>Tributi</u>		
6 IMU		100%
7 accertamenti e recuperi		100%
8 da TIA a RES		97%
<i>(l'attività ed i tempi di esecuzione sono stati senza dubbio influenzati dagli avvenimenti esterni, rispetto ai quali si è resa quanto mai complessa l'attività degli uffici; a partire dalla mancata approvazione da parte del Governo del previsto regolamento attuativo in materia, fino ai cambiamenti di inizio 2013 circa i criteri di determinazione della tariffa. Una lieve parte può essere attribuita al servizio che avrebbe potuto comunque produrre qualche documento preliminare, anche indicando le criticità riscontrate).</i>		
<u>Commercio</u>		
9 studi per sede farmacia		100%
10 regolamento mercato		N.V.
<i>(non valutabile per i cambiamenti sopra elencati, e può divenire obiettivo 2013 alla luce degli indirizzi).</i>		

Dott.ssa Frigo:

1 performance organizzativa (3 sottobiettivi)	raggiungimento	100%
<u>Ragioneria:</u>		
tutti i 6 obiettivi		100%

dott. Maculan:

1 performance organizzativa (3 sottobiettivi)	raggiungimento	100%
<u>Servizi Sociali ed Istruzione:</u>		
2 soggiorni climatici		100%
3 Coordinamento agenzie educative		100%
4 progetto Alzheimer		100%
5 team educativo doposcuola		100%
6 Progetto scuola ambientale		100%
7 progetto psicologia scolastica		100%
8 patto sociale per il lavoro		N.V.
(obiettivo non valutabile in quanto dipendeva dal finanziamento del progetto provinciale che, di fatto, non è avvenuto per l'esercizio 2012).		
<u>Biblioteca, cultura, associazionismo</u>		
9 promozione della lettura		100%
10 Progetto "cammina cammina"		N.V.
<i>(il progetto non si è realizzato per cause esterne, come anche confermato)</i>		
11 Progetto "cinema estate"		N.V.
<i>(il progetto non si è realizzato per cause esterne, come anche confermato dall'assenza dei relativi fondi nel bilancio 2012)</i>		
12 Rapporti con associazioni		100%
12 Gestione impianti sportivi (calcio)		90%
<i>(il rinvio è in buona parte non imputabile al servizio, come anche confermato, anche se avrebbe potuto essere prodotta agli atti lo stesso una bozza di convenzione interna).</i>		
14 Gestione impianti sportivi (palazzetto)		90%
<i>(idem, vedi sopra).</i>		

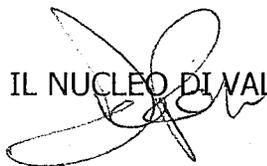
Geom. Reniero:

1 performance organizzativa (3 sottobiettivi)	raggiungimento	100%
<u>LLPP:</u>		
2 sicurezza via San Sisto		100%
3 park pubblico area scuola		100%
<i>(tutti i pareri richiesti; approvato l'esecutivo in data 19/11, poi entro i 20 gg successivi l'opera non è stata messa a bando per ragioni legate al rispetto del patto di stabilità, come comunque evidenziato già in sede di programmazione. Quindi il leggero spostamento non è imputabile al servizio).</i>		
4 palazzo Marconi		N.V.
<i>(valgono le medesime osservazioni effettuate sull'obiettivo del patrimonio di via Vegre, ovvero: non valutabile LLPP, per gli intervenuti cambiamenti ed il mutato contesto economico-sociale che ha reso necessarie alcune riflessioni circa le modalità ottimali per procedere, ed inoltre per i vincoli del patto di stabilità)</i>		
5 cimitero Sandrigo		100%

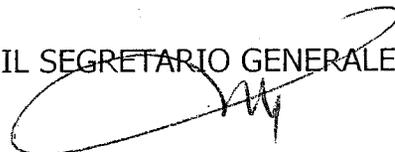
6 alluvione	100%
<i>(si son potute seguire solo le liquidazioni dei privati poiché la comunicazione del Commissario regionale per la prima emergenza legata all'alluvione, non ha riconosciuto come finanziabili le opere individuate dall'Ente)</i>	
7 programmazione flussi di spesa	100%
8 interventi piano sicurezza	75%
<i>(fatte tutte le attività preliminari, ma rinviato il tutto alla disponibilità delle relative somme cercate anche attraverso bandi regionali; in questo caso era forse opportuno pianificare meglio la disponibilità di risorse per dare avvio al progetto, anche perché nel piano delle performance si parla di finanziamento in contro residui)</i>	
9 Adeguamento prescrizioni scuola "Zanella"	100%
<u>Manutenzioni:</u>	
10 organizzazione squadra operai	100%
11 sicurezza ambienti di lavoro	100%
12 allacciamenti magazzini	100%
CED	
13 aggiornamento hardware	100%
14 previsioni "disaster recovery"	90%
<i>(l'indicatore prevedeva già l'installazione, quindi si registra un lieve ritardo)</i>	
15 regolamento rifiuti	N.V.
<i>(la condizione di partenza è rappresentata dal regolamento emanato dall'ATO, ma nel 2012 le ATO sono state soppresse, con deleghe di nuove funzioni alla Regione in materia. Quindi obiettivo non attuabile alle nuove condizioni)</i>	
16 sensibilizzazione cittadino su tematica amianto	100%
17 divulgazione dichiarazione ambientale	N.V.
<i>(scelta della nuova Amministrazione di non rinnovarla)</i>	

Sandriego Lì 15/04/2013

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE



IL SEGRETARIO GENERALE



Comune di Sandrigo (Vi)

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Scheda di valutazione del responsabile di settore

tutti i punteggi vengono assegnati in centesimi

SETTORE
DIPENDENTE dott. DAMINATO
CATEGORIA
PROFILO PROFESSIONALE
Periodo di valutazione:

SEZIONE 1 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (contributo) e PERFORMANCE INDIVIDUALE E DI AREA/SETTORE (peso ponderato 60%)

Obiettivo	peso ponderato	punteggio	risultato
obiettivo di carattere generale di performance organizzativa, assegnato annualmente a tutti i dirigenti, negli ambiti stabiliti dall'art. 8 del D. Lgs. 150/09			
Obiettivo1	peso 18 *riv	punteggio 100	risultato 18
Obiettivo 2 (locare appartamento)	peso 5 7	punteggio 100	risultato 7
Obiettivo 3 (diritti superficie)	peso 9 11	punteggio 90	risultato 10
Obiettivo 4 (area via vegre)	peso 5	punteggio NON VALUTABILE	
Obiettivo 5 (rinnovo loculi)	peso 9 11	punteggio 100	risultato 11
Obiettivo 6 (IMU)	peso 20 22	punteggio 100	risultato 22
Obiettivo 7 (accertamenti)	peso 10 12	punteggio 100	risultato 12
Obiettivo 8 (da TIA a RES)	peso 10 12	punteggio 97	risultato 11,6
Obiettivo 9 (farmacia)	peso 5 7	punteggio 100	risultato 7
Obiettivo 10 (mercato)	peso 9	punteggio NON VALUTABILE	
TOTALE			risultato 98,6

*riv. i pesi ponderati degli obiettivi stralciati in quanto non valutabili, vengono ripartiti equamente tra tutti i rimanenti obiettivi (14 quindi 2 per obiettivo).

SEZIONE 2 PERFORMANCE INDIVIDUALE (peso ponderato 40%)

FATTORI

Valutazione

a) Capacità dimostrata di gestire il proprio tempo di lavoro facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio contemperando diversi impegni	95
---	----

b) Capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro	95
c) Capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indurre formalismi e "burocratismi" e promuovendo la qualità dei servizi	95
d) Capacità dimostrata nell'assolvere ad attività di programmazione e di controllo, connesse alle funzioni affidate, con particolare attenzione agli aspetti propri del controllo di gestione	95
e) Capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali	95
f) orientamento (relazione) al cliente/utente interno/ esterno (amministratori, utenti, collaboratori)	95
g) Contributi all'integrazione tra diversi uffici e servizi all'adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze e cambiamenti delle modalità operative	95
TOTALE (media)	95

RIEPILOGO FINALE

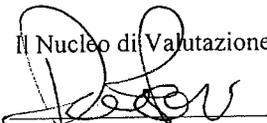
	Pesi	Punteggi	valutazione ponderata
Performance organizzativa di Ente (obiettivo generale trasversale) e performance individuale e di area	60%	98,6	59,16
performance individuale	40%	95	38
RISULTATO FINALE DELLA VALUTAZIONE			97,16

N.B. Per punteggi inferiori a 60 punti non si assegna l'indennità di risultato.

Per punteggi compresi tra 60 e 100 si assegna l'indennità di risultato compresa tra il 10% ed il 20% dell'indennità di posizione già assegnata. L'indennità di risultato (i.r.) in valore percentuale per un punteggio p ottenuto all'interno dell'intervallo tra 60 e 100 punti è ottenuta con la seguente formula:

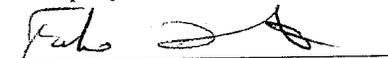
$$i.r. \text{ (in percentuale dell'indennità di posizione)} = \frac{p}{5} = \quad \% \text{ dell'indennità di posizione}$$

Data

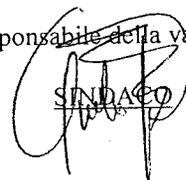
Il Nucleo di Valutazione


il Segretario Generale


Firma per presa visione del dipendente



il responsabile della valutazione


 SINDACO

SCHEMA DI VALUTAZIONE PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Scheda di valutazione del responsabile di settore

tutti i punteggi vengono assegnati in centesimi

SETTORE
DIPENDENTE dott.ssa FRIGO
CATEGORIA
PROFILO PROFESSIONALE
Periodo di valutazione:

SEZIONE 1 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (contributo) e PERFORMANCE INDIVIDUALE E DI AREA/SETTORE (peso ponderato 60%)

Obiettivo	peso ponderato	punteggio	risultato
obiettivo di carattere generale di performance organizzativa, assegnato annualmente a tutti i dirigenti, negli ambiti stabiliti dall'art. 8 del D. Lgs. 150/09			
Obiettivo1	peso 15	punteggio 100	risultato 15
Obiettivo 2 (patto di stabilità)	peso 10	punteggio 100	risultato 10
Obiettivo 3 (rendiconto)	peso 20	punteggio 100	risultato 20
Obiettivo 4 (equilibri di bilancio)	peso 10	punteggio 100	risultato 10
Obiettivo 5 (bilancio di previsione)	peso 25	punteggio 100	risultato 25
Obiettivo 6 (flussi di spesa)	peso 10	punteggio 100	risultato 10
Obiettivo 7 (mutui)	peso 10	punteggio 100	risultato 10
TOTALE			risultato 100

SEZIONE 2 PERFORMANCE INDIVIDUALE (peso ponderato 40%)

FATTORI

Valutazione

a) Capacità dimostrata di gestire il proprio tempo di lavoro facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio contemperando diversi impegni	95
b) Capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro	95
c) Capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indurre formalismi e "burocratismi" e promuovendo la qualità dei servizi	95

d) Capacità dimostrata nell'assolvere ad attività di programmazione e di controllo, connesse alle funzioni affidate, con particolare attenzione agli aspetti propri del controllo di gestione	95
e) Capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali	95
f) orientamento (relazione) al cliente/utente interno/ esterno (amministratori, utenti, collaboratori)	95
g) Contributi all'integrazione tra diversi uffici e servizi all'adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze e cambiamenti delle modalità operative	95
TOTALE (media)	95

RIEPILOGO FINALE

	Pesi	Punteggi	valutazione ponderata
Performance organizzativa di Ente (obiettivo generale trasversale) e performance individuale e di area	60%	100	60
performance individuale	40%	95	38
RISULTATO FINALE DELLA VALUTAZIONE			98

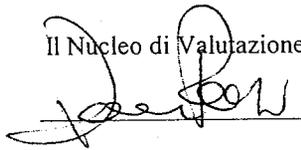
N.B. Per punteggi inferiori a 60 punti non si assegna l'indennità di risultato.

Per punteggi compresi tra 60 e 100 si assegna l'indennità di risultato compresa tra il 10% ed il 20% dell'indennità di posizione già assegnata. L'indennità di risultato (i.r.) in valore percentuale per un punteggio p ottenuto all'interno dell'intervallo tra 60 e 100 punti è ottenuta con la seguente formula:

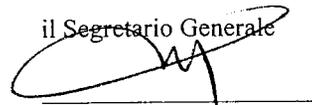
$$i.r. \text{ (in percentuale dell'indennità di posizione)} = \frac{p-60}{5} = \% \text{ dell'indennità di posizione}$$

Data

Il Nucleo di Valutazione



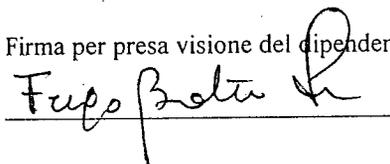
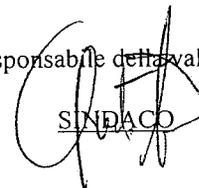
il Segretario Generale



Firma per presa visione del dipendente

il responsabile della valutazione

30/07/2013

SINDACO

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Scheda di valutazione del responsabile di settore

tutti i punteggi vengono assegnati in centesimi

SETTORE
DIPENDENTE dott. MACULAN
CATEGORIA
PROFILO PROFESSIONALE
Periodo di valutazione:

SEZIONE 1 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (contributo) e PERFORMANCE INDIVIDUALE E DI AREA/SETTORE (peso ponderato 60%)

Obiettivo	peso ponderato	punteggio	risultato
obiettivo di carattere generale di performance organizzativa, assegnato annualmente a tutti i dirigenti, negli ambiti stabiliti dall'art. 8 del D. Lgs. 150/09			
Obiettivo1	peso 15	*riv punteggio 100	risultato 15
Obiettivo 2 (soggiorni climatici)	peso 5	7.4punteggio 100	risultato 7.4
Obiettivo 3 (agenzie educative)	peso 6	8.4 punteggio 100	risultato 8.4
Obiettivo 4 (progetto alzheimer)	peso 7	9.4punteggio 100	risultato 9.4
Obiettivo 5 (team educativo)	peso 5	7.4 punteggio 100	risultato 7.4
Obiettivo 6 (progetto scuola)	peso 8	10.4punteggio 100	risultato 10.4
Obiettivo 7 (psicologia scolastica)	peso 8	10.4punteggio 100	risultato 10.4
Obiettivo 8 (patto per il lavoro)	peso 10	punteggio NON VALUTABILE	
Obiettivo 9 (promozione lettura)	peso 4	6.4 punteggio 100	risultato 6.4
Obiettivo 10 (cammina cammina)	peso 4	punteggio NON VALUTABILE	
Obiettivo 11 (cinema estate)	peso 10	punteggio NON VALUTABILE	
Obiettivo 12 (rapporti con associaz.)	peso 8	10.4punteggio 100	risultato 10.4
Obiettivo 13 (impianti sportivi)	peso 5	7.4 punteggio 90	risultato 6.7
Obiettivo 14 (impianti sportivi)	peso 5	7.4 punteggio 90	risultato 6.7
TOTALE			risultato 98,6

*riv. i pesi ponderati degli obiettivi stralciati in quanto non valutabili, vengono ripartiti equamente tra tutti i rimanenti obiettivi (24 quindi 2,4 per obiettivo).

SEZIONE 2 PERFORMANCE INDIVIDUALE (peso ponderato 40%)

FATTORI

Valutazione

a) Capacità dimostrata di gestire il proprio tempo di lavoro facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio contemperando diversi impegni	95
b) Capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro	95
c) Capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indurre formalismi e "burocratismi" e promuovendo la qualità dei servizi	95
d) Capacità dimostrata nell'assolvere ad attività di programmazione e di controllo, connesse alle funzioni affidate, con particolare attenzione agli aspetti propri del controllo di gestione	95
e) Capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali	95
f) orientamento (relazione) al cliente/utente interno/ esterno (amministratori, utenti, collaboratori)	95
g) Contributi all'integrazione tra diversi uffici e servizi all'adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze e cambiamenti delle modalità operative	95
TOTALE (media)	95

RIEPILOGO FINALE

	Pesi	Punteggi	valutazione ponderata
Performance organizzativa di Ente (obiettivo generale trasversale) e performance individuale e di area	60%	98,6	59,16
performance individuale	40%	95	38
RISULTATO FINALE DELLA VALUTAZIONE			97,16

N.B. Per punteggi inferiori a 60 punti non si assegna l'indennità di risultato.

Per punteggi compresi tra 60 e 100 si assegna l'indennità di risultato compresa tra il 10% ed il 20% dell'indennità di posizione già assegnata. L'indennità di risultato (i.r.) in valore percentuale per un punteggio p ottenuto all'interno dell'intervallo tra 60 e 100 punti è ottenuta con la seguente formula:

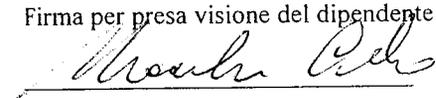
$i.r. \text{ (in percentuale dell'indennità di posizione)} = \frac{p}{5} = \text{\% dell'indennità di posizione}$

Data

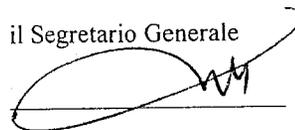
Il Nucleo di Valutazione



Firma per presa visione del dipendente



il Segretario Generale



il responsabile della valutazione



SINDACO

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Scheda di valutazione del responsabile di settore

tutti i punteggi vengono assegnati in centesimi

SETTORE
DIPENDENTE geom. Reniero
CATEGORIA
PROFILO PROFESSIONALE
Periodo di valutazione:

SEZIONE 1 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (contributo) e PERFORMANCE INDIVIDUALE E DI AREA/SETTORE (peso ponderato 60%)

Obiettivo	peso ponderato	punteggio	risultato
obiettivo di carattere generale di performance organizzativa, assegnato annualmente a tutti i dirigenti, negli ambiti stabiliti dall'art. 8 del D. Lgs. 150/09			
Obiettivo1	peso 20 *riv	punteggio 100	risultato 20
Obiettivo 2 (via Sisto)	peso 8 10	punteggio 100	risultato 10
Obiettivo 3 (park area scuola)	peso 6 7	punteggio 100	risultato 7
Obiettivo 4 (Palazzo Marconi)	peso 6	punteggio NON VALUTABILE	
Obiettivo 5 (cimitero)	peso 5 6	punteggio 100	risultato 6
Obiettivo 6 (alluvione)	peso 4 5	punteggio 100	risultato 5
Obiettivo 7 (flussi di spesa)	peso 6 8	punteggio 100	risultato 8
Obiettivo 8 (piano sicurezza)	peso 3 4	punteggio 75	risultato 3
Obiettivo 9 (adeguamenti)	peso 10 12	punteggio 100	risultato 12
Obiettivo 10 (squadra operai)	peso 3 4	punteggio 100	risultato 4
Obiettivo 11 (sicurezza lavoro)	peso 5 6	punteggio 100	risultato 6
Obiettivo 12 (allacciamenti)	peso 5 6	punteggio 100	risultato 6
Obiettivo 13 (hardware)	peso 3 4	punteggio 100	risultato 4
Obiettivo 14 (disaster recovery)	peso 3 4	punteggio 90	risultato 4
Obiettivo 15 (rifiuti)	peso 7	punteggio NON VALUTABILE	
Obiettivo 16 (sensibilizzazione)	peso 3 4	punteggio 100	risultato 3.6
Obiettivo 17 (divulgazione ambiente)	peso 3	punteggio NON VALUTABILE	
TOTALE			risultato 98,6

*riv. i pesi ponderati degli obiettivi stralciati in quanto non valutabili, vengono ripartiti proporzionalmente tra tutti i rimanenti obiettivi (16 quindi 1 per obiettivo e 2 a quelli più pesanti).

SEZIONE 2 PERFORMANCE INDIVIDUALE (peso ponderato 40%)

FATTORI	Valutazione
a) Capacità dimostrata di gestire il proprio tempo di lavoro facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio contemperando diversi impegni	95
b) Capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro	95
c) Capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indurre formalismi e "burocratismi" e promuovendo la qualità dei servizi	95
d) Capacità dimostrata nell'assolvere ad attività di programmazione e di controllo, connesse alle funzioni affidate, con particolare attenzione agli aspetti propri del controllo di gestione	95
e) Capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali	95
f) orientamento (relazione) al cliente/utente interno/ esterno (amministratori, utenti, collaboratori)	95
g) Contributi all'integrazione tra diversi uffici e servizi all'adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze e cambiamenti delle modalità operative	95
TOTALE (media)	95

RIEPILOGO FINALE

	Pesi	Punteggi	valutazione ponderata
Performance organizzativa di Ente (obiettivo generale trasversale) e performance individuale e di area	60%	98,6	59,16
performance individuale	40%	95	38
RISULTATO FINALE DELLA VALUTAZIONE			97,16

N.B. Per punteggi inferiori a 60 punti non si assegna l'indennità di risultato.

Per punteggi compresi tra 60 e 100 si assegna l'indennità di risultato compresa tra il 10% ed il 20% dell'indennità di posizione già assegnata. L'indennità di risultato (i.r.) in valore percentuale per un punteggio p ottenuto all'interno dell'intervallo tra 60 e 100 punti è ottenuta con la seguente formula:

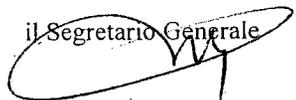
$i.r. \text{ (in percentuale dell'indennità di posizione)} = \frac{p}{5} = \text{\% dell'indennità di posizione}$

Data

Il Nucleo di Valutazione



il Segretario Generale



Firma per presa visione del dipendente



il responsabile della valutazione



SINDACCO

Comune di Sandrigo (Vi)

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Scheda di valutazione del responsabile di settore

tutti i punteggi vengono assegnati in centesimi

SETTORE
DIPENDENTE geom. TONIOLO
CATEGORIA
PROFILO PROFESSIONALE
Periodo di valutazione:

SEZIONE 1 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (contributo) e PERFORMANCE INDIVIDUALE E DI AREA/SETTORE (peso ponderato 60%)

Obiettivo	peso ponderato	punteggio	risultato
obiettivo di carattere generale di performance organizzativa, assegnato annualmente a tutti i dirigenti, negli ambiti stabiliti dall'art. 8 del D. Lgs. 150/09			
Obiettivo 1	peso 20 * riv	punteggio 100	risultato 20
Obiettivo 2 (via Sisto)	peso 8 10	punteggio 100	risultato 10
Obiettivo 3 (park area scuola)	peso 6 7	punteggio 100	risultato 7
Obiettivo 4 (Palazzo Marconi)	peso 6	punteggio NON VALUTABILE	
Obiettivo 5 (cimitero)	peso 5 6	punteggio 100	risultato 6
Obiettivo 6 (alluvione)	peso 4 5	punteggio 100	risultato 5
Obiettivo 7 (flussi di spesa)	peso 6 8	punteggio 100	risultato 8
Obiettivo 8 (piano sicurezza)	peso 3 4	punteggio 75	risultato 3
Obiettivo 9 (adeguamenti)	peso 10 12	punteggio 100	risultato 12
Obiettivo 10 (squadra operai)	peso 3 4	punteggio 100	risultato 4
Obiettivo 11 (sicurezza lavoro)	peso 5 6	punteggio 100	risultato 6
Obiettivo 12 (allacciamenti)	peso 5 6	punteggio 100	risultato 6
Obiettivo 13 (hardware)	peso 3 4	punteggio 100	risultato 4
Obiettivo 14 (disaster recovery)	peso 3 4	punteggio 90	risultato 4
Obiettivo 15 (rifiuti)	peso 7	punteggio NON VALUTABILE	
Obiettivo 16 (sensibilizzazione)	peso 3 4	punteggio 100	risultato 3.6
Obiettivo 17 (divulgazione ambiente)	peso 3	punteggio NON VALUTABILE	
TOTALE			risultato 98,6

*riv. i pesi ponderati degli obiettivi stralciati in quanto non valutabili, vengono ripartiti proporzionalmente tra tutti i rimanenti obiettivi (16 quindi 1 per obiettivo e 2 a quelli più pesanti).

SEZIONE 2 PERFORMANCE INDIVIDUALE (peso ponderato 40%)

Valutazione

FATTORI

a) Capacità dimostrata di gestire il proprio tempo di lavoro facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio contemperando diversi impegni	95
b) Capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro	95
c) Capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indurre formalismi e "burocratismi" e promuovendo la qualità dei servizi	95
d) Capacità dimostrata nell'assolvere ad attività di programmazione e di controllo, connesse alle funzioni affidate, con particolare attenzione agli aspetti propri del controllo di gestione	95
e) Capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali	95
f) orientamento (relazione) al cliente/utente interno/ esterno (amministratori, utenti, collaboratori)	95
g) Contributi all'integrazione tra diversi uffici e servizi all'adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze e cambiamenti delle modalità operative	95
TOTALE (media)	95

RIEPILOGO FINALE

	Pesi	Punteggi	valutazione ponderata
Performance organizzativa di Ente (obiettivo generale trasversale) e performance individuale e di area	60%	98,6	59,16
performance individuale	40%	95	38
RISULTATO FINALE DELLA VALUTAZIONE			97,16

N.B. Per punteggi inferiori a 60 punti non si assegna l'indennità di risultato.
 Per punteggi compresi tra 60 e 100 si assegna l'indennità di risultato compresa tra il 10% ed il 20% dell'indennità di posizione già assegnata. L'indennità di risultato (i.r.) in valore percentuale per un punteggio p ottenuto all'interno dell'intervallo tra 60 e 100 punti è ottenuta con la seguente formula:

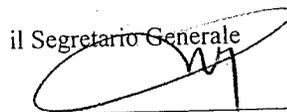
$$i.r. \text{ (in percentuale dell'indennità di posizione)} = \frac{p}{5} = \text{ \% dell'indennità di posizione}$$

Data

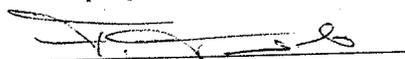
Il Nucleo di Valutazione



il Segretario Generale



Firma per presa visione del dipendente



il responsabile della valutazione



SINDACO

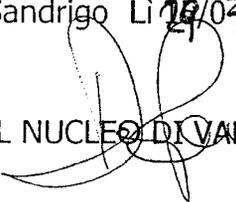
Il giorno 29 del mese di luglio dell'anno 2013, al fine di concludere con le attività di valutazione dei responsabili per l'esercizio 2012, è stato convocato il Nucleo di Valutazione. Si sono così riuniti, presso la sede municipale:

- dr. Gianpietro De Antoni Segretario Generale
- dr. Davide Penzo Componente esterno

Nella seduta è stato ascoltato l'arch Boscardin, assente durante il precedente incontro. Dalla sua relazione e dal colloquio odierno si evince come gli obiettivi assegnati al suo settore sono stati tutti completamente raggiunti per quanto di competenza degli uffici.

Ora quindi vi sono tutti gli elementi per poter procedere alla redazione della proposta di valutazione da sottoporre al Sindaco, nelle modalità previste dal vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della performance del Comune di Sandrigo.

Sandrigo Li 29/07/2013


IL NUCLEO DI VALUTAZIONE


IL SEGRETARIO GENERALE

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Scheda di valutazione del responsabile di settore

tutti i punteggi vengono assegnati in centesimi

SETTORE
DIPENDENTE arch. MICHELE BOSCARDIN
CATEGORIA
PROFILO PROFESSIONALE
Periodo di valutazione:

SEZIONE 1 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (contributo) e PERFORMANCE INDIVIDUALE E DI AREA/SETTORE (peso ponderato 60%)

Obiettivo	peso ponderato	punteggio	risultato
obiettivo di carattere generale di performance organizzativa, assegnato annualmente a tutti i dirigenti, negli ambiti stabiliti dall'art. 8 del D. Lgs. 150/09			
Obiettivo1	peso ponderato 15	punteggio 100	risultato 15
Obiettivo 2 (chiusura primo p.i.)	peso ponderato 25	punteggio 100	risultato 25
Obiettivo 3 (accordi perequativi)	peso ponderato 25	punteggio 100	risultato 25
Obiettivo 4 (piano acustico)	peso ponderato 15	punteggio 100	risultato 15
Obiettivo 5 (SUAP)	peso ponderato 10	punteggio 100	risultato 10
Obiettivo 6 (informatiz. procedimenti)	peso ponderato 10	punteggio 100	risultato 10
TOTALE			risultato 100

SEZIONE 2 PERFORMANCE INDIVIDUALE (peso ponderato 40%)

FATTORI

Valutazione

a) Capacità dimostrata di gestire il proprio tempo di lavoro facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio contemperando diversi impegni	95
b) Capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro	95
c) Capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indurre formalismi e "burocratismi" e promuovendo la qualità dei servizi	95

d) Capacità dimostrata nell'assolvere ad attività di programmazione e di controllo, connesse alle funzioni affidate, con particolare attenzione agli aspetti propri del controllo di gestione	95
e) Capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali	95
f) orientamento (relazione) al cliente/utente interno/ esterno (amministratori, utenti, collaboratori)	95
g) Contributi all'integrazione tra diversi uffici e servizi all'adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze e cambiamenti delle modalità operative	95
TOTALE (media)	

RIEPILOGO FINALE

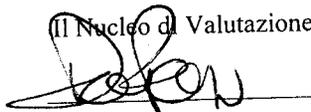
	Pesi	Punteggi	valutazione ponderata
Performance organizzativa di Ente (obiettivo generale trasversale) e performance individuale e di area	60%	100	60
performance individuale	40%	95	38
RISULTATO FINALE DELLA VALUTAZIONE			98

N.B. Per punteggi inferiori a 60 punti non si assegna l'indennità di risultato.

Per punteggi compresi tra 60 e 100 si assegna l'indennità di risultato compresa tra il 10% ed il 25% dell'indennità di posizione già assegnata. L'indennità di risultato (i.r.) in valore percentuale per un punteggio p ottenuto all'interno dell'intervallo tra 60 e 100 punti è ottenuta con la seguente formula:
i.r. (in percentuale dell'indennità di posizione) = $\frac{p-60}{5}$ % dell'indennità di posizione

Data

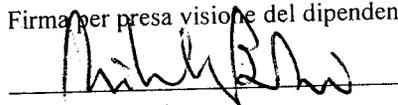
il Nucleo di Valutazione



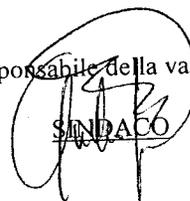
il Segretario Generale



Firma per presa visione del dipendente



il responsabile della valutazione



SINDACO