Comune di Ottati

Provincia di Salerno

COMUNE DI OTTATI (S	A)
2 2 GIU 2018	
Prot. N. 1884	_

Organismo indipendente di valutazione

Verbale del 22/06/2018

Oggi, 22 giugno 2018 alle ore 10.00, presso la sede Municipale di Ottati, si è riunito l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) del Comune di Ottati, costituito in forma monocratica nella persona del Dott. Danilo Lettera, nominato con decreto sindacale n. 04 del 01/07/2016, prot. dell'Ente N. 2223 del 01/07/2016.

L'O.I.V. è coadiuvato nella riunione odierna dal Segretario Comunale Dott. Michele Curcio.

L'O.I.V. si riunisce, per concludere la valutazione dei Responsabili di P.O. – la misurazione e valutazione delle performance del personale, secondo quanto dettato dal "Regolamento per la gestione del sistema di misurazione e valutazione della performance del personale" approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 6 del 27/01/2017 – prot. N. 476 del 10/02/2017.

Si prende atto che con il regolamento di misurazione e valutazione delle performance del personale sono stati stabiliti i seguenti criteri ai fini della misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale:

7.1. Valutazione dei Responsabili titolari di posizione organizzativa:

a) Raggiungimento di obiettivi specifici assegnati (max 60 punti)

Sotto tale voce si valuta il raggiungimento degli obiettivi specifici predeterminati e definiti in stretto raccordo con il processo generale di programmazione dell'ente in sede di Piano degli obiettivi. La valutazione fa riferimento ai risultati conseguiti, rispetto agli obiettivi prefissati. Lo scopo della valutazione dei risultati è quello di fare un'analisi oggettiva dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi e di individuare le cause dell'eventuale mancato raggiungimento degli stessi.

La principale caratteristica dei risultati attesi è costituita dalla loro misurabilità, che può essere espressa, tra l'altro, come segue:

- 1. risultati attesi risultati raggiunti: il primo livello "logico" e di massima sintesi richiede di attestare se il risultato è stato completamente (100%), parzialmente o per nulla raggiunto ed in che percentuale ciò è avvenuto. Si tratta della misurazione minima ed obbligatoria;
- 2. rispetto dei tempi: si focalizza l'attenzione sulla capacità di conseguire i risultati attesi entro le scadenze preventivate.

In sede di predisposizione del PDO verrà determinato il peso dei singoli obiettivi, in relazione alla rilevanza di ciascuno di essi rispetto ai bisogni della collettività e, quindi, alla missione istituzionale di cui al programma di governo, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione, nonchè alla complessità dei processi funzionali al loro raggiungimento.

La valutazione del raggiungimento degli obiettivi viene quindi effettuata tenendo conto del grado e



dei tempi di conseguimento degli stessi:

- al raggiungimento del 100% di tutti gli obiettivi nel tempo atteso corrisponde un punteggio di 60;
- il raggiungimento parziale dei singoli obiettivi, espresso moltiplicando il peso dell' obiettivo per la percentuale di realizzazione, determina il punteggio relativo ad ogni obiettivo e la loro somma il punteggio complessivo cui correlare l'attribuzione del punteggio finale, come di seguito indicato in esempio:

OBIETTIVO	PESO		GRADO DI RAGGIUNGIMENTO		PUNTEGGIO PARZILE ASSEGNATO
Obiettivo 1	20	Х	100%	=	20
Obiettivo 2	30	Х	85%	=	25,5
Obiettivo 3	25	х	75%	=	18,75
Obiettivo 4	15	Х	100%	=	15
Obiettivo 5	10	Х	40%	=	4
TOTALE					83,25

Si definisce la seguente scheda di graduazione ai fini della corresponsione dei 60 punti.

GRADO DI RAGGIUGIMENTO	PUNTI	
FINO A 40	0	
DA 41 A 60	15	
DA 61 A 80	30	
DA 81 A 90	45	
DA 91 A 100	60	

b) Competenze professionali e manageriali (max 40 punti)

L'Amministrazione analizza i comportamenti indicativi di "come si è agito", ponendo attenzione prioritariamente alle modalità esecutive con cui è stata resa la prestazione lavorativa nell'arco temporale oggetto di valutazione. Si procede alla osservazione ed interpretazione dei

Me

comportamenti dei valutati: episodi, situazioni, atteggiamenti "osservati" nella vita quotidiana dell'Ente.

A tal fine è stata predisposta una lista di fattori di comportamento "virtuosi" che esplicitano il contributo conseguentemente richiesto ad ogni Responsabile di Servizio. Tali fattori comportamentali sono da intendersi in una logica di sviluppo delle capacità personali e mirano a favorire il miglioramento delle capacità gestionali, decisionali e professionali e ad incrementare il livello di soddisfazione dell'utenza.

Tale piano di valutazione è basato su una lista di indicatori di valutazione riportata nella scheda di valutazione allegata. La valutazione dovrà stabilire in quale misura il comportamento reale del valutato si avvicina al comportamento "ottimale" specificato nella scheda di valutazione.

La tecnica adoperata sarà la scala di giudizio, consistente in una lista dei fattori di valutazione prescelti, per ognuno dei quali l'OIV indicherà in quale misura o grado il fattore stesso è presente nell'individuo esaminato o in che misura sono state espresse le competenze richieste dal ruolo.

Per la valutazione della prestazione il metodo proposto prevede una scala di valutazione espressa in termini numerici cui corrisponde una descrizione sintetica del significato della valutazione numerica. Il punteggio finale è ottenuto sommando i punteggi relativi ai singoli fattori di valutazione.

Gli ambiti di valutazione dei comportamenti organizzativi dei Responsabili ed i relativi punteggi sono individuati nel modo seguente:

competenze/comportamenti	Descrizione	Punteggio massimo attribuibile
Conoscenze	Grado di aggiornamento nel proprio settore. Utilizzo delle conoscenze per lo svolgimento dell'attività	4
Soluzione dei problemi	Capacità di individuare soluzioni alternative ai problemi	4
	Capacità di risolvere autonomamente i problemi. Capacità di affrontare con prontezza e immediatezza la soluzione dei problemi	4
Comunicazione, collaborazione e interazione con gli altri uffici	Capacità di collaborazione ed interazione con gli uffici. Propensione alla diffusione di informazioni, conoscenze e risultati. Creazione di uno spirito costruttivo e collaborativo con il restante personale	4
Svolgimento di attività differenziate e strategiche	Capacità nello svolgere, con alto grado di autonomia, attività differenziate tra loro e di rilevanza strategica all'interno del proprio settore	3
Impegno e relativa resa	Capacità di rispettare le scadenze assegnate e di gestione il tempo di lavoro	4
	Capacità di programmare e organizzare le risorse disponibili in funzione del raggiungimento degli obiettivi. Capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi e alle situazioni nuove	
Reattività nel recepimento degli indirizzi politici	Consapevolezza ed attuazione della distinzione di ruoli e competenze tra organi di indirizzo politico e organi gestionali	3

	Capacità di anticipare i bisogni e risolvere i problemi degli organi politici	3
Orientamento all'utenza esterna *	Attenzione ai problemi dell'utenza e soluzione dei medesimi. Cortesia e chiarezza nei rapporti con l'utenza	4
Flessibilità nell'orario di lavoro	Disponibilità a prestare l'attività lavorativa anche oltre il normale orario di lavoro in caso di necessità	3

Considerata la presenza all'interno dell'Ente di un unico dipendente non titolare di posizione organizzativa, non si è tenuto conto della capacità di differenziare i giudizi nella valutazione dei propri collaboratori quale indicatore per la valutazione dei Responsabili titolari di posizione organizzativa.

L'O.I.V. prende in esame le schede di valutazione delle performance dei Responsabili delle P.O., compilate in data 08/06/2018 e protocollate al n. 1700 del 08/06/2018, dalle quale risulta :

Responsabile P.O. Area Tecnica - Geom. Cupo Sabato

Tabella A) Raggiungimento degli obiettivi specifici del piano delle performance

Punteggio parziale assegnato 86

Collocandosi nella fascia da 81 a 90, vengono assegnati 45 punti

Tabella B) competenze professionali e manageriali dimostrate Punteggio attribuito 32

Punteggio totale attribuito (45 + 32) 77

Responsabile P.O. Area Amministrativa/Finanziaria - Rag. Fasano Raffaele Tabella A) Raggiungimento degli obiettivi specifici del piano delle performance

Punteggio parziale assegnato 63

Collocandosi nella fascia da 61 a 80, vengono assegnati 30 punti

Tabella B) competenze professionali e manageriali dimostrate Punteggio attribuito 30

Punteggio totale attribuito (30 + 30) 60

Per quanto concerne la valutazione dei dipendenti si richiama il Regolamento che prevede i seguenti indicatori:

7.2. Valutazione dei dipendenti:

Raggiungimento degli obiettivi e realizzazione del programma - competenze - comportamenti organizzativi (max 100 punti)

Tale ambito di valutazione è basato su una lista di indicatori di valutazione riportata nella scheda di valutazione allegata. La valutazione dovrà stabilire in quale misura il comportamento reale del

Colon State of the State of the

valutato si avvicina al comportamento "ottimale" specificato nella scheda di valutazione.

La tecnica adoperata sarà la scala di giudizio, consistente in una lista dei fattori di valutazione prescelti, per ognuno dei quali l'OIV, su proposta del Responsabile del Servizio, indicherà in quale misura o grado il fattore stesso è presente nell'individuo esaminato o in che misura sono state espresse le competenze richieste dal ruolo.

Per la valutazione della prestazione il metodo proposto prevede una scala di valutazione espressa in termini numerici. Il punteggio finale è ottenuto moltiplicando i punteggi relativi ai singoli fattori di valutazione con un coefficiente ed operando la relativa somma.

Gli ambiti di valutazione dei comportamenti organizzativi dei dipendenti, i coefficienti ed i relativi punteggi sono individuati nel modo seguente:

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio massimo
1. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati	1, 2, 3 o 4	2	8
2. Svolgimento dei compiti e delle funzioni in relazione ai risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
3. Cortesia e disponibilità nei rapporti con l'utenza	1, 2, 3 o 4	3	12
4. Autonomia nello svolgimento dei compiti assegnati	1, 2, 3 o 4	3	8
5. Flessibilità nelle prestazioni	1, 2, 3 o 4	2	8
6. Orientamento alla soluzione dei problemi	1, 2, 3 o 4	2	8
7. Relazioni con i colleghi ed adattamento ai mutamenti organizzativi	1, 2, 3 o 4	2	12
8. Livello del contributo assicurato alla performance del settore presso cui svolge la propria attività lavorativa		3	12
9. Arricchimento professionale	1, 2, 3 o 4	2	8
10. Collaborazione con gli Organi di Governo	1, 2, 3 o 4	3	12
	TOTALE		max punti 100

L'O.I.V. richiama le schede di valutazione dei Dipendenti comunali, compilate dai rispettivi Responsabili di P.O., dalle quale risulta :

Area Amministrativa/Finanziaria

Dipendente Sig.ra Marino Giovanna – punteggio attribuito 80; Dipendente Sig.ra Vessa Maria Luisa – punteggio attribuito 70; Dipendente Sig. Reina Antonio – punteggio attribuito 100;

Area Tecnica

Dipendente Sig.ra Sorgente Giusy – punteggio attribuito 83; Dipendente Sig. Monaco Sabato – punteggio attribuito 68; Dipendente Sig. Luongo Antonio – punteggio attribuito 61; Le schede di valutazione vengono allegate al presente verbale.

Alle ore 12.00 l'O.I.V., redatto il presente, conclude i lavori e consegna al protocollo dell'Ente il verbale e le allegate schede.

Ottati, 22.06.2018

L'Organismo Indipendente di Valutazione

dott. Danilo Lettera

COMUNE DI OTTATI ANNO

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL RESPONSABILE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA ME FASALO RAFFA ELE

Categoria:	Posizione economica:	
Incarico ricoperto dal:	Assessore di riferimento:	61
		611

A) RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI SPECIFICI DEL PIANO DELLE PERFORMANCE (max 60 punti)

OBIETTIVO

RESO

GRADO DI

RUNTEGGIO PARZALIE

OBIETTIVO	RESO		GRADO DI RAGGIUNGIMENTO		PUNTEGGIO PARZAILE ASSEGNATO
GBST. BICHNOWS Objective 1	40	х	60	=	24
TRIBUTI CHONAU Obiettivo 2	40	х	57	=	23
受許・Serv. 19717. Objettivo 3 E Del Personale	20	х	80	=	16
Obiettivo 4		Х		=	-
Obiettivo 5		ж		=	
TOTALE					63

Risultati e commenti

8105.30.80 ii. 08.06. 2018

IL VALUTATO per presa visione:

Categoria: Posizione economica: Incarico ricoperto dal: Assessore di riferimento:	SCHEDA DI VALUTAZIONE ORGANIZZATIVA	ANNODELLA PERFO	RMANCE		RESPONSABILE DI POSIZIONE
Incarico ricoperto dal: Assessore di riferimento:			Posizione	econo	TASANO RAFFARIE
	Incarico ricoperto dal:		Assessore	di rife	rimento:

B) COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI DIMOSTRATE (max 40 punti)

competenze/comportamenti Conoscenze	descrizione	Punteggio massimo attribuibile	Punteggio attribuito
Soluzione dei problemi	Grado di aggiornamento nel proprio settore. Utilizzo delle conoscenze per lo svolgimento dell'attività	4	2
	Capacità di individuare soluzioni alternative ai problemi	4	2
Comunicazione, collaborazione e	Capacità di risolvere autonomamente i problemi. Capacità di affrontare con prontezza e immediatezza la soluzione dei problemi	4	3
interazione con gli altri uffici	interazione con gli uffici. Propensione alla diffusione di informazioni, conoscenze e risultati. Creazione di uno spirito costruttivo e collaborativo con il restante personale	4	3
Svolgimento di attività differenziate e strategiche Impegno e relativa resa	Capacità nello svolgere, con alto grado di autonomia, attività differenziate tra loro e di rilevanza strategica all'interno del proprio settore Capacità di rispettare le	3	2
	scadenze assegnate e di gestione il tempo di lavoro	4	3
NO.	Capacità di programmare e organizzare le risorse disponibili in funzione del raggiungimento degli obiettivi. Capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi e alle situazioni nuove	4	3

Reattività nel recepimento degli indirizzi politici	Consapevolezza ed attuazione della distinzione di ruoli e competenze tra organi di indirizzo politico e organi gestionali	3	3
*e	Capacità di anticipare i bisogni e risolvere i problemi degli organi politici	3	3
Orientamento all'utenza esterna *	Attenzione ai problemi dell'utenza e soluzione dei medesimi	4	3
Flessibilità nell'orario di lavoro	Disponibilità a prestare l'attività lavorativa anche oltre il normale orario di lavoro	3	3
TOTALE		40	30

di seguito indicato in esempio:

L'EROGA FASCIA A PREVISTA FASCIA B FASCIA C PREVISTA FASCIA E PREVISTA FASCIA E PREVISTA

OBIETTIVO	PESO		GRADO D RAGGIUNGIMENTO		PUNTEGGIO ASSEGNATO
Obiettivo 1	20	х	100%	=	20
Obiettivo 2	30	х	85%	=	25,5
Obiettivo 3	25	х	75%	=	18,75
Obiettivo 4	15	X	100%	=	15
Obiettivo 5	10	х	40%	=	4
TOTALE					83,25



Si definisce la seguente scheda di graduazione ai fini della corresponsione dei 60 punti.

GRADO DI RAGGIUGIMENTO	PUNTI
FINO A 40	0
DA 41 A 60	15
DA 61 A 80	30
DA 81 A 90	45
DA 91 A 100	60

b) Competenze professionali e manageriali (max 40 punti)

L'Amministrazione analizza i comportamenti indicativi di "come si è agito", ponendo at prioritariamente alle modalità esecutive con cui è stata resa la prestazione lavorativa temporale oggetto di valutazione. Si procede alla osservazione ed interpretazi comportamenti dei valutati: episodi, situazioni, atteggiamenti "osservati" nella vita qui dell'Ente.

A tal fine è stata predisposta una lista di fattori di comportamento "virtuosi" che espl contributo conseguentemente richiesto ad ogni Responsabile di Servizio. Tali comportamentali sono da intendersi in una logica di sviluppo delle capacità personali e COMUNE DI OTTATI ANNO

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL RESPONSABILE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (SEI CUE) SABATO

Categoria:	Posizione economica:	
Incarico ricoperto dal:	Assessore di riferimento:	

A) RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI SPECIFICI DEL PIANO DELLE PERFORMANCE (max 60 punti)								
OBIETTIVO	RESO		GRADO DI RAGGIUNGIMENTO		PUNTEGGIO PARZAILE ASSEGNATO			
lw/は対・点 REAUH・ Objettivo 1 PBRE PJ 別し、	40	ж	85	=	34			
GEST. B JACORIA. Obiettivo 2 DRL PATRITONIO	30	ж	85	=	26			
ASSETTS DEC TERMI. Objectivo 3 EDICH ABIT. ATBIE	30	ж	85	=	26			
Obiettivo 4		Ж		=				
Obiettivo 5		ж		=	The state of the s			
TOTALE		·			86			

Risultati e commenti

L'O.I.V. | Such de l'O.I.V. | Such de l'O.I.V. | L'O.I.V. | Such de l'O.I.V. | L'O.I.V. | Such de l'O.I.V. |

SCHEDA DI VALUTAZIONE ORGANIZZATIVA	ANNO DELLA PERFO	PRMANCE I	DEL	RESPONSABILE DI POSIZIONE
Categoria:		Posizione e	conoi	
Incarico ricoperto dal:		Assessore d	li rife	rimento:

B) COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI DIMOSTRATE (max 40 punti)

competenze/comportamenti	descrizione	Punteggio massimo attribuibile	Punteggio attribuito
Conoscenze	Grado di aggiornamento nel proprio settore. Utilizzo delle conoscenze per lo svolgimento dell'attività	4	2
Soluzione dei problemi	Capacità di individuare soluzioni alternative ai problemi	4	3
Comunications	Capacità di risolvere autonomamente i problemi. Capacità di affrontare con prontezza e immediatezza la soluzione dei problemi	4	3
Comunicazione, collaborazione e interazione con gli altri uffici	interazione con gli uffici. Propensione alla diffusione di informazioni, conoscenze e risultati. Creazione di uno spirito costruttivo e collaborativo con il restante personale	4	3
Svolgimento di attività differenziate e strategiche Impegno e relativa resa	Capacità nello svolgere, con alto grado di autonomia, attività differenziate tra loro e di rilevanza strategica all'interno del proprio settore	3	2
	Capacità di rispettare le scadenze assegnate e di gestione il tempo di lavoro	4	3
	Capacità di programmare e organizzare le risorse disponibili in funzione del raggiungimento degli obiettivi. Capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi e alle situazioni nuove	4	3

Reattività nel recepimento degli indirizzi politici	Consapevolezza ed attuazione della distinzione di ruoli e competenze tra organi di indirizzo politico e organi gestionali	3	3
	Capacità di anticipare i bisogni e risolvere i problemi degli organi politici	3	3
Orientamento all'utenza esterna *	Attenzione ai problemi dell'utenza e soluzione dei medesimi	4	4
Flessibilità nell'orario di lavoro	Disponibilità a prestare l'attività lavorativa anche oltre il normale orario di lavoro	3	3
TOTALE		40	32

	-			
MO	1111	IA	(10)	M-

(in	caso	di	attribuzione	di	un	punteggio	inferiore	a	20	è	indicata	di	seguito	la	motivazione
det	tagliata	a d	ello stesso in	rap	por	to agli spec	ifici indica	ato	ri)						

OTTATI A. 11 08.06.2018

L'O.I.V .:

IL VALUTATO per presa visione:

di seguito indicato in esempio:

L'EROGA FASCIA A PREVIST/ FASCIA B FASCIA C PREVIST/ FASCIA E PREVIST/ FASCIA E PREVIST/

OBIETTIVO	PESO		GRADO DI RAGGIUNGIMENTO		PUNTEGGIO ASSEGNATO
Obiettivo 1	20	х	100%	=	20
Obiettivo 2	30	х	85%	=	25,5
Obiettivo 3	25	х	75%	=	18,75
Obiettivo 4	15	x	100%	=	15
Obiettivo 5	10	x	40%	=	4
TOTALE					83,25



Si definisce la seguente scheda di graduazione ai fini della corresponsione dei 60 punti.

GRADO DI RAGGIUGIMENTO	PUNTI	
FINO A 40	0	
DA 41 A 60	15	
DA 61 A 80	30	
DA 81 A 90	45	
DA 91 A 100	60	

b) Competenze professionali e manageriali (max 40 punti)

L'Amministrazione analizza i comportamenti indicativi di "come si è agito", ponendo at prioritariamente alle modalità esecutive con cui è stata resa la prestazione lavorativa temporale oggetto di valutazione. Si procede alla osservazione ed interpretazi comportamenti dei valutati: episodi, situazioni, atteggiamenti "osservati" nella vita qui dell'Ente.

A tal fine è stata predisposta una lista di fattori di comportamento "virtuosi" che espl contributo conseguentemente richiesto ad ogni Responsabile di Servizio. Tali comportamentali sono da intendersi in una logica di sviluppo delle capacità personali e i

COMUNE DI OTTATI ANNO: 7017
SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL DIPENDENTE: SONGETLIF GLUSG

indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio
Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati	172, 3 04	2	6.
Svolgimento dei compiti e delle funzioni in relazione ai risultati	162, 3 64	3	0
Cortesia e disponibilità nei rapporti con l'utenza *	152,000 4	3	12
Autonomia nello svolgimento dei compiti assegnati e livello di iniziativa personale	162, 3 🕮	3	0
5. Flessibilità nelle prestazioni	(i) 2, 3000¢	2	4
6. Orientamento alla soluzione dei problemi	162, 3 64	2	6
7. Relazioni con i colleghi ed adattamento ai mutamenti organizzativi	1-2-3-0 4	2	8
8. Livello del contributo assicurato alla performance del settore presso cui svolge la propria attività lavorativa	162, 3 004	3	0
9. Arricchimento professionale	1.62.6004	2	8
10. Collaborazione con gli Organi di Governo	1-2-30 4	3	12
	TOTALE		83

MOTIVAZ	ZIO	NE												
		attribuzione							è	indicata	di	seguito	la	motivazion
dettagliat	a d	ello stesso in	ra	ppor	to agli spec	cifici indica	ato	ri)						

22.06.2013

IL DIPENDENTE PER PRESA VISIONE:

COMUNE DI OTTATI ANNO: ANNO: LA TENDENDENTE: MOLLA 6 SABATO

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio
Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati	162, 3 654	2	6.,
2. Svolgimento dei compiti e delle funzioni in relazione ai risultati	12,3	3	\$6
3. Cortesia e disponibilità nei rapporti con l'utenza *	4, 2, 3504	3	6
Autonomia nello svolgimento dei compiti assegnati e livello di iniziativa personale	162, 3	3	
5. Flessibilità nelle prestazioni	1,200 4	2	8
6. Orientamento alla soluzione dei problemi	12, 3 004	2	6
7. Relazioni con i colleghi ed adattamento ai mutamenti organizzativi	4, 2, 300-4	2	h
8. Livello del contributo assicurato alla performance del settore presso cui svolge la propria attività lavorativa	162, 3 664	3	6
9. Arricchimento professionale	15250 4	2	8
10. Collaborazione con gli Organi di Governo	0, 2, 3504	3	6
	TOTALE		68

D. B	0	117	IA	71		VIE
n.a	E 3.	1 1.1	///	11	1 11	₩

(in caso	di	attribuzione	di	un	punteggio	inferiore	a	40	è	indicata	di	seguito	la	motivazione
dettagliat	a d	ello stesso in	rap	opor	to agli spec	cifici indica	ato	ri)						

11 27.06 2018

IL DIPENDENTE PER PRESA VISIONE:

indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio
Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati	Ø, 2, 3 3 4	2	4.
Svolgimento dei compiti e delle funzioni in relazione ai risultati	(b, 2, 3 4	3	6
Cortesia e disponibilità nei rapporti con l'utenza *	102, 3 634	3	P
Autonomia nello svolgimento dei compiti assegnati e livello di iniziativa personale	102, 3 🖼	3	P
5. Flessibilità nelle prestazioni	d 2, 3004	2	u
6. Orientamento alla soluzione dei problemi	102,730 4	2	8
7. Relazioni con i colleghi ed adattamento ai mutamenti organizzativi	1,02020 4	2	8
8. Livello del contributo assicurato alla performance del settore presso cui svolge la propria attività lavorativa	(b) 2, S20 4	3	6
9. Arricchimento professionale	d, 2, 2004	2	h
10. Collaborazione con gli Organi di Governo	1, 2603 204	3	3
	TOTALE		61

MOTIVAZIONE

(in	caso	di	attribuzione	di	un	punteggio	inferiore	a	40	è	indicata	di	seguito	la	motivazione
det	tagliat	a d	ello stesso in	rai	opor	to agli spec	cifici indica	ato	ri)						
				•	•				•••						

L'O.I.V.: Jand Just 1 27.06. 2018

IL DIPENDENTE PER PRESA VISIONE:

Surge of the tour

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio
Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati	1, 2, 3 o 4	2	6
Svolgimento dei compiti e delle funzioni in relazione ai risultati	1, 2, 3 o 4	3	9
Cortesia e disponibilità nei rapporti con l'utenza *	1, 2, 3 o 4	3	9
Autonomia nello svolgimento dei compiti assegnati e livello di iniziativa personale	1, 2, 3 o 4	3	12
5. Flessibilità nelle prestazioni	1, 2, 3 o 4	2	8
Orientamento alla soluzione dei problemi	1, 2, 3 o 4	2	6
7. Relazioni con i colleghi ed adattamento ai mutamenti organizzativi	1, 2, 3 o 4	2	6
Livello del contributo assicurato alla performance del settore presso cui svolge la propria attività lavorativa	1, 2, 3 o 4	3	9
Arricchimento professionale	1, 2, 3 o 4	2	6
10. Collaborazione con gli Organi di Governo	1, 2, 3 o 4	3	9
	TOTALE		80

MOTIVAZIONE

(in caso di attribuzione di un punteggio inferiore a 40 è indicata di seguito dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori)	la motivazione

____, 11 22.06.2013

L'O.I.V .:

IL DIPENDENTE PER PRESA VISIONE

25

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL DIPENDENTE:

VESS A PARIA 2015A

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio
Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati	1, 2, 3 0 4	2	4
Svolgimento dei compiti e delle funzioni in relazione ai risultati	1, 2, 3 0 4	3	9
Cortesia e disponibilità nei rapporti con l'utenza *	1, 2, 3 o 4	3	12
Autonomia nello svolgimento dei compiti assegnati e livello di iniziativa personale	1, 2, 3 0 4	3	9
5. Flessibilità nelle prestazioni	1, 2, 3 o 4	2	6
Orientamento alla soluzione dei problemi	1, 2, 3 0 4	2	6
7. Relazioni con i colleghi ed adattamento ai mutamenti organizzativi	1, 2, 3 o 4	2	8
Livello del contributo assicurato alla performance del settore presso cui svolge la propria attività lavorativa	1, 2 _, 3 o 4	3	9
Arricchimento professionale	1, 2, 3 0 4	2	4.
10. Collaborazione con gli Organi di Governo	1, 2, 3 o 4	3	3
	TOTALE		70

MOTIVAZIONE

(in	caso	di	attribuzione	di	un	punteggio	inferiore	a	40	è	indicata	di	seguito	la	motivazione
det	tagliat	a d	ello stesso in	ra	opor	to agli spec	cifici indica	ato	ri)						

57.06.2013

Moing Juise Vesse

L'O.I.V .: Dendus

IL DIPENDENTE PER PRESA VISIONE:

25

COMUNE DI OTTATI ANNO: 2017 SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL DIPENDENTE:

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio
Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati	1, 2, 3 o 4	2	8
Svolgimento dei compiti e delle funzioni in relazione ai risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
Cortesia e disponibilità nei rapporti con l'utenza *	1, 2, 3 o 4	3	12
Autonomia nello svolgimento dei compiti assegnati e livello di iniziativa personale	1, 2, 3 o 4	3	12
5. Flessibilità nelle prestazioni	1, 2, 3 o 4	2	8
6. Orientamento alla soluzione dei problemi	1, 2, 3 0 4	2	8
7. Relazioni con i colleghi ed adattamento al mutamenti organizzativi	1, 2, 3 o 4	2	8
Livello del contributo assicurato alla performance del settore presso cui svolge la propria attività lavorativa	1, 2, 3 o 4	3	12
9. Arricchimento professionale	1, 2, 3 o 4	2	8
10. Collaborazione con gli Organi di Governo	1, 2, 3 o 4	3	12
	TOTALE		100

MOTIVAZIONE

(in caso di attribuz dettagliata dello stes	ione di un punteggio in so in rapporto agli specifio	feriore a 40 è indica ci indicatori)	ata di seguito la r	motivazione
		A STATE OF THE STATE OF		
ottok:	10 1 No. 10 1	27. 6	812 3	
L'O.I.V.: 3	Lugin	1,225,5		-
IL DIPENDENTE P	ER PRESA VISIONE:	Ant. Tein		