

## SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA RESPONSABILI DI STRUTTURA

Nome e Cognome: [REDACTED]	Struttura: 1 Area Amministrativa Contabile
Categoria: D/D3	Posizione economica: D/D3
Incarico ricoperto dal: Anno 2008	Assessore di riferimento: Sindaco [REDACTED]
<b>OGGETTO DELL'OBIETTIVO N. 1:</b> <b>PROCEDURE PER SOSTITUZIONE DIPENDENTE</b>	
<b>FINALITA':</b> La Giunta dell'Unione ha autorizzato la mobilità volontaria in uscita del dipendente dell'Ente. Occorre procedere alla sostituzione del citato dipendente mediante la procedura di mobilità.	
<b>ATTIVITA' DA SVOLGERE:</b> Attività diretta alla sostituzione del dipendente.	
<b>INDICATORI DI RISULTATO:</b> Espletamento della procedura.	

<b>SEZIONE 1 - Graduatoria iniziale del progetto</b>	
<b>CRITERIO 1 Difficoltà tecnica</b>	<b>Valutazione da 0 a 7</b>
A - Complessità tecnico – professionale VALUTAZIONE: 0-----→ 2	2
B – Grado di incremento di produttività e miglioramento quali-quantitativo del servizio VALUTAZIONE: 0-----→ 2	2
C – Utilizzo di strumentazione tecnica VALUTAZIONE: 0-----→ 1	1
D – Rapporto con il pubblico e/o con altro personale (componente relazionale) VALUTAZIONE: 0-----→ 2	2
<b>TOTALE CRITERIO 1</b>	<b>7</b>
<b>CRITERIO 2 Numero ore per dipendente</b>	<b>Valutazione da 0 a 3</b>
<b><u>TOTALE VALORE DELL'OBIETTIVO</u></b>	<b><u>7</u></b>

Data _____	Firme
------------	-------

Organo di Valutazione

IL RESPONSABILE DI STRUTTURA

## SEZIONE 2 - Valutazione finale di conseguimento dei risultati

Verifica indicatori di risultato:

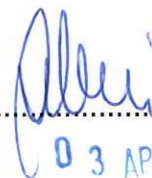
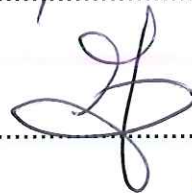
1) .....

2) .....

Misura percentuale di raggiungimento dei risultati valutabile da 0 % a 100 %

## SEZIONE 3 - Osservazioni del valutante (Organo di Valutazione)

Raffinamento 100%.



03 APR. 2019

Firme \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_

**SEZIONE 4 - Osservazioni del valutato ed eventuali giustificazioni**

.....

.....

.....

.....

Firma del  
valutato \_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_

**SISTEMA PREMIANTE:**

- da 0 a 2 punti = 0% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
  - da 3 a 4 punti = 25% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
  - da 5 a 6 punti = 50% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
  - da 7 a 8 punti = 75% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
  - da 9 a 10 punti = 100% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
- (da proporre alla Giunta Comunale per presa d'atto)**