

## SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA RESPONSABILI DI STRUTTURA

Nome e Cognome: [REDACTED]	Struttura: Segretario dell'Unione
Incarico ricoperto dal: Anno 2000	Assessore di riferimento: [REDACTED]
<b>OGGETTO DELL'OBIETTIVO N. 1:</b> Trasparenza e anticorruzione	
<b>FINALITA':</b> <p>Attuazione degli adempimenti previsti dalla Legge 190/2012 in primis aggiornamento del programma triennale per la trasparenza e per la prevenzione della corruzione 2019/2021.</p> <p>Attuazione degli adempimenti previsti nel piano 2019/2021. Attività di informazione e formazione nei confronti dei Responsabili di Struttura in ordine alle misure di attuazione del piano. Coordinamento e verifiche periodiche degli adempimenti dei Responsabili di Struttura come specificati negli obiettivi specifici assegnati a ciascun Responsabile di Struttura.</p> <p>Coordinamento dell'attività dei Responsabili di Struttura nell'adeguamento della sezione "Amministrazione trasparente" in ottemperanza agli obblighi formativi.</p>	
<b>ATTIVITA' DA SVOLGERE:</b> Correttezza e completezza dell'attività istruttoria necessaria all'adeguamento del programma. Incontri effettuati con i Responsabili ai fini formativi. Verifiche effettuate sugli adempimenti dei Responsabili.	
<b>INDICATORI DI RISULTATO:</b> Aggiornamento del Programma Triennale per la Trasparenza e per la Prevenzione della Corruzione 2019/2021.	

<b>SEZIONE 1 - Graduazione 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>TOTALE VALORE DELL'OBIETTIVO</b>	<b>7</b>

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

L'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)

.....

.....

.....

.....

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

Data \_\_\_\_\_

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

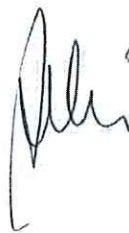
.....  
.....  
.....  
.....

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 dell'Unione per presa d'atto)

**OBIETTIVO RAGGIUNTO 100%**



## SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA RESPONSABILI DI STRUTTURA

Nome e Cognome: Vercesi Elena	Struttura: Segretario dell'Unione
Incarico ricoperto dal: Anno 2000	Assessore di riferimento: Presidente Volpin Olga
<b>OGGETTO DELL'OBIETTIVO N. 2:</b> Attività di coordinamento e programmazione	
<p><b>FINALITA':</b></p> <p>Coordinamento operativo nell'elaborazione degli strumenti di programmazione (DUP – FABBISOGNO DI PERSONALE – PEG E PIANO DELLA PERFORMANCE). Coordinamento dei responsabili di struttura e raccordo con gli organi di governo nella definizione e attuazione degli obiettivi di PEG in coerenza con le previsioni del DUP e degli altri strumenti di programmazione strategica e gestionale. Coordinamento piano degli obiettivi per ogni singolo servizio e predisposizione degli obiettivi in ottemperanza alle disposizioni di cui al P.T.C. 2019/2021. Implementazione di un sistema di monitoraggio costante dell'attività e degli obiettivi dei responsabili e almeno una volta l'anno, entro il 30.11, verifica formale congiuntamente ai responsabili di struttura, al fine di rilevare gli eventuali scostamenti tra quanto programmato e quanto realizzato al fine di eventuali adeguamenti ed interventi correttivi in corso di esercizio con eventuale riprogrammazione delle attività e degli obiettivi.</p>	
<p><b>ATTIVITA' DA SVOLGERE:</b></p> <p>Svolgimento dell'attività nel corso dell'anno soprattutto mediante attività collegiali e riunioni periodiche con i responsabili di struttura.</p>	
<p><b>INDICATORI DI RISULTATO:</b></p> <p>Realizzazione e monitoraggio degli strumenti di programmazione.</p>	

<b>SEZIONE 1 - Graduazione 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
------------	-------

L'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)

.....

.....

.....

.....

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 dell'Unione per presa d'atto)  
**OBBIETTIVO RAGGIUNTO 100%.**

*[Handwritten signature]* ✓

*[Handwritten signature]*