

**Allegato 2: Scheda di valutazione per i Responsabili di struttura**

Ente	COMUNE DI SANTA GIULETTA		
Dirigente/titolare PO	Mussi Andrea		
Valutazione relativa all'anno	2020		
Valutatori			

	fattore di valutazione	ambito	min/max	punteggio ottenuto
a	SAPERE APPLICATO (1)	Sviluppo delle conoscenze	0-20	18
		Applicazione delle conoscenze	0-20	18
b	COMPETENZE RELAZIONALI (2)	Qualità delle relazioni interne	0-20	20
		Qualità delle relazioni esterne	0-20	20
c	MOTIVAZIONE E VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI (3)	Qualità del processo valutativo	0-20	18
a+b+c	somma /100			<b>0,94</b>

	fattore di valutazione	obiettivo	% realizzata	peso obiettivo	% per peso	max teorico
d	CAPACITA' REALIZZATIVA (4)	1 Gestione tecnica emergenza sanitaria	100	100	10000	10000
		2 trasparenza anticorruzione	100	100	10000	10000
		3 Bonifica area Ex Vinal	100	100	10000	10000
					0	0
					<b>30000</b>	<b>30000</b>
dM				media ponderata		<b>100</b>

<b>PUNTEGGIO FINALE</b> - dato dal prodotto della somma dei primi tre fattori (a+b+c)/100 per la media ponderata della % di realizzazione degli obiettivi di performane (dM)	<b>94</b>
--	-----------

(1) il punto 1.1, lett. a) della metodologia, così definisce questo fattore: "il sapere applicato: inteso come il patrimonio di conoscenze intellettuali concernenti l'ambito disciplinare di appartenenza, derivante dagli studi effettuati e dalle esperienze maturate. La valutazione non concerne la dimensione statica di questo fattore, bensì ne apprezza la dimensione, in ragione della disponibilità del dipendente interessato a sviluppare il proprio patrimonio di saperi, attraverso l'aggiornamento, la formazione, il confronto con altre esperienze. Ancora, il sapere deve trovare concreta applicazione (*Non basta sapere, si deve anche applicare*), quindi l'apprezzamento di questo fattore concerne anche la propensione a metter in pratica le conoscenze al fine di realizzare gli obiettivi individuali e di performance".

(2) il punto 1.1, lett. b) della metodologia, così definisce questo fattore: "b) le competenze relazionali: intese come capacità, in ragione del ruolo ricoperto, di porsi positivamente in un contesto organizzativo, sia per quanto concerne l'efficacia delle relazioni interne alla struttura di appartenenza, che con le altre strutture e con gli amministratori (relazioni interne all'ente), oltre che nei rapporti con i cittadini e con tutti gli altri soggetti istituzionali e non (relazioni esterne all'Ente), con i quali l'interessato si relazioni".

(3) il punto 1.1, lett. c) della metodologia, così definisce questo fattore: "c) la motivazione e valutazione dei collaboratori: intesa come attitudine a valorizzare le competenze individuali, anche attraverso un processo valutativo focalizzato sulle aree di miglioramento e, laddove le dimensioni lo consentano, a promuovere il lavoro di gruppo e l'interdipendenza positiva tra i collaboratori. La differenziazione delle valutazioni non costituisce un valore in sé, ma rileva la capacità del responsabile di evitare appiattimenti nel giudizio in presenza di capacità, competenze e apporti tra di loro diversi.". Nel caso in cui il titolare di P.O. sia privo di collaboratori, tale fattore non sarà valutabile: pertanto i restanti 4 fattori avranno un punteggio min /max 0-25

(4) il punto 1.1, lett. d) della metodologia, così definisce questo fattore: "d) la capacità realizzativa: che rileva il grado di conseguimento degli obiettivi e dei compiti affidati, in relazione a specifici indicatori predeterminati". Gli obiettivi sono definiti secondo quanto previsto dal punto 1.2 della metodologia (ciascuno degli obiettivi di attività previsti, deve essere valutato).

data 18/11/2021

firma dei valutatori  
Dott.ssa Elisabetta D'Arpa



firma del valutato  
(è comunque fatto salvo quanto previsto dal punto 7 della metodologia)

**Allegato 2: Scheda di valutazione per i Responsabili di struttura**

Ente	COMUNE DI SANTA GIULETTA		
Dirigente/titolare PO	Liberali Maria Grazia		
Valutazione relativa all'anno	2020		
Valutatori			

	fattore di valutazione	ambito	min/max	punteggio ottenuto
a	SAPERE APPLICATO (1)	Sviluppo delle conoscenze	0-20	18
		Applicazione delle conoscenze	0-20	19
b	COMPETENZE RELAZIONALI (2)	Qualità delle relazioni interne	0-20	20
		Qualità delle relazioni esterne	0-20	20
c	MOTIVAZIONE E VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI (3)	Qualità del processo valutativo	0-20	18
a+b+c	somma /100			<b>0,95</b>

	fattore di valutazione	obiettivo	% realizzata	peso obiettivo	% per peso	max teorico
d	CAPACITA' REALIZZATIVA (4)	1 Trasparenza e anticorruzione	100	100	10000	10000
		2 Transizione Impiantistica Lombarda Viletti	100	100	10000	10000
		3 Contrattazione integrativa 2020	100	100	10000	10000
		4 Tari anno 2020	100	100	10000	10000
totali					<b>40000</b>	<b>40000</b>
dM	media ponderata					<b>100</b>

<b>PUNTEGGIO FINALE</b> - dato dal prodotto della somma dei primi tre fattori (a+b+c)/100 per la media ponderata della % di realizzazione degli obiettivi di performane (dM)	<b>95</b>
--	-----------

(1) il punto 1.1, lett. a) della metodologia, così definisce questo fattore: "il sapere applicato: inteso come il patrimonio di conoscenze intellettuali concernenti l'ambito disciplinare di appartenenza, derivante dagli studi effettuati e dalle esperienze maturate. La valutazione non concerne la dimensione statica di questo fattore, bensì ne apprezza la dimensione, in ragione della disponibilità del dipendente interessato a sviluppare il proprio patrimonio di saperi, attraverso l'aggiornamento, la formazione, il confronto con altre esperienze. Ancora, il sapere deve trovare concreta applicazione (*Non basta sapere, si deve anche applicare*), quindi l'apprezzamento di questo fattore concerne anche la propensione a metter in pratica le conoscenze al fine di realizzare gli obiettivi individuali e di performance".

(2) il punto 1.1, lett. b) della metodologia, così definisce questo fattore: "b) le competenze relazionali: intese come capacità, in ragione del ruolo ricoperto, di porsi positivamente in un contesto organizzativo, sia per quanto concerne l'efficacia delle relazioni interne alla struttura di appartenenza, che con le altre strutture e con gli amministratori (relazioni interne all'ente), oltre che nei rapporti con i cittadini e con tutti gli altri soggetti istituzionali e non (relazioni esterne all'Ente), con i quali l'interessato si relazioni".

(3) il punto 1.1, lett. c) della metodologia, così definisce questo fattore: "c) la motivazione e valutazione dei collaboratori: intesa come attitudine a valorizzare le competenze individuali, anche attraverso un processo valutativo focalizzato sulle aree di miglioramento e, laddove le dimensioni lo consentano, a promuovere il lavoro di gruppo e l'interdipendenza positiva tra i collaboratori. La differenziazione delle valutazioni non costituisce un valore in sé, ma rileva la capacità del responsabile di evitare appiattimenti nel giudizio in presenza di capacità, competenze e apporti tra di loro diversi.". Nel caso in cui il titolare di P.O. sia privo di collaboratori, tale fattore non sarà valutabile: pertanto i restanti 4 fattori avranno un punteggio min./max 0-25.

(4) il punto 1.1, lett. d) della metodologia, così definisce questo fattore: "d) la capacità realizzativa: che rileva il grado di conseguimento degli obiettivi e dei compiti affidati, in relazione a specifici indicatori predeterminati". Gli obiettivi sono definiti secondo quanto previsto dal punto 1.2 della metodologia (ciascuno degli obiettivi di attività previsti, deve essere valutato).

data 18/11/2021

firma dei valutatori  
Dott.ssa Elisabetta D'Arpa



firma del valutato  
(è comunque fatto salvo quanto previsto dal punto 7 della metodologia)

**Allegato 2: Scheda di valutazione per i Responsabili di struttura**

Ente	COMUNE DI SANTA GIULETTA		
Dirigente/titolare PO	Montagna Enrica		
Valutazione relativa all'anno	2020		
Valutatori			

	fattore di valutazione	ambito	min/max	punteggio ottenuto
a	SAPERE APPLICATO (1)	Sviluppo delle conoscenze	0-20	18
		Applicazione delle conoscenze	0-20	18
b	COMPETENZE RELAZIONALI (2)	Qualità delle relazioni interne	0-20	20
		Qualità delle relazioni esterne	0-20	20
c	MOTIVAZIONE E VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI (3)	Qualità del processo valutativo	0-20	18
a+b+c	somma /100			<b>0,94</b>

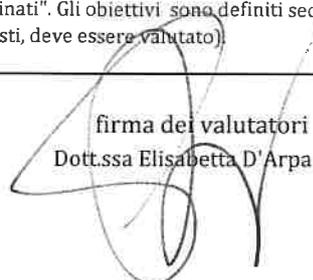
	fattore di valutazione	obiettivo	% realizzata	peso obiettivo	% per peso	max teorico
d	CAPACITA' REALIZZATIVA (4)	1 - trasparenze e anticorruzione	100	100	10000	10000
		2 emergenza pandemia SARS CoV 2	100	100	10000	10000
		3 apertura notturna farmacia Comunale	100	100	10000	10000
totali					<b>30000</b>	<b>30000</b>
dM	media ponderata				<b>100</b>	

<b>PUNTEGGIO FINALE</b> - dato dal prodotto della somma dei primi tre fattori (a+b+c)/100 per la media ponderata della % di realizzazione degli obiettivi di performane (dM)	<b>94</b>
--	-----------

(1) il punto 1.1, lett. a) della metodologia, così definisce questo fattore: "il sapere applicato: Inteso come il patrimonio di conoscenze intellettuali concernenti l'ambito disciplinare di appartenenza, derivante dagli studi effettuati e dalle esperienze maturate. La valutazione non concerne la dimensione statica di questo fattore, bensì ne apprezza la dimensione, in ragione della disponibilità del dipendente interessato a sviluppare il proprio patrimonio di saperi, attraverso l'aggiornamento, la formazione, il confronto con altre esperienze. Ancora, il sapere deve trovare concreta applicazione ( <i>Non basta sapere, si deve anche applicare</i> ), quindi l'apprezzamento di questo fattore concerne anche la propensione a metter in pratica le conoscenze al fine di realizzare gli obiettivi individuali e di performace".
(2) il punto 1.1, lett. b) della metodologia, così definisce questo fattore: "b) le competenze relazionali: intese come capacità, in ragione del ruolo ricoperto, di porsi positivamente in un contesto organizzativo, sia per quanto concerne l'efficacia delle relazioni interne alla struttura di appartenenza, che con le altre strutture e con gli amministratori (relazioni interne all'ente), oltre che nei rapporti con i cittadini e con tutti gli altri soggetti istituzionali e non (relazioni esterne all'Ente), con i quali l'interessato si relazioni".
(3) il punto 1.1, lett. c) della metodologia, così definisce questo fattore: "c) la motivazione e valutazione dei collaboratori: intesa come attitudine a valorizzare le competenze individuali, anche attraverso un processo valutativo focalizzato sulle aree di miglioramento e, laddove le dimensioni lo consentano, a promuovere il lavoro di gruppo e l'interdipendenza positiva tra i collaboratori. La differenziazione delle valutazioni non costituisce un valore in sé, ma rileva la capacità del responsabile di evitare appiattimenti nel giudizio in presenza di capacità, competenze e apporti tra di loro diversi.". Nel caso in cui il titolare di P.O. sia privo di collaboratori, tale fattore non sarà valutabile: pertanto i restanti 4 fattori avranno un punteggio min./max 0-25
(4) il punto 1.1, lett. d) della metodologia, così definisce questo fattore: "d) la capacità realizzativa: che rileva il grado di conseguimento degli obiettivi e dei compiti affidati, in relazione a specifici indicatori predeterminati". Gli obiettivi sono definiti secondo quanto previsto dal punto 1.2 della metodologia (ciascuno degli obiettivi di attività previsti, deve essere valutato).

data 18/11/2021

firma dei valutatori  
Dott.ssa Elisabetta D'Arpa



firma del valutato  
(è comunque fatto salvo quanto previsto dal punto 7 della metodologia)

## Allegato 2: Scheda di valutazione per i Responsabili di struttura

Ente	COMUNE DI SANTA GIULETTA		
Dirigente/titolare PO	Sarolli Marina/Guastoni Marina		
Valutazione relativa all'anno	2020		
Valutatori			

Sarolli P.O. dal 01/09/2020

Guastoni P.O. fino al 31/08/2020

	fattore di valutazione	ambito	min/max	punteggio ottenuto
a	SAPERE APPLICATO (1)	Sviluppo delle conoscenze	0-20	18
		Applicazione delle conoscenze	0-20	19
b	COMPETENZE RELAZIONALI (2)	Qualità delle relazioni interne	0-20	20
		Qualità delle relazioni esterne	0-20	20
c	MOTIVAZIONE E VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI (3)	Qualità del processo valutativo	0-20	18
a+b+c	somma /100			<b>0,95</b>

	fattore di valutazione	obiettivo	% realizzata	peso obiettivo	% per peso	max teorico
d	CAPACITA' REALIZZATIVA (4)	1 gestione epidemiologica covid-19	100	100	10000	10000
		2 trasparenza	100	100	10000	10000
		3 adempimenti privacy	100	100	10000	10000
					0	0
totali					<b>30000</b>	<b>30000</b>
dM	media ponderata				<b>100</b>	

**PUNTEGGIO FINALE** - dato dal prodotto della somma dei primi tre fattori (a+b+c)/100 per la media ponderata della % di realizzazione degli obiettivi di performane (dM)

**95**

<p>(1) il punto 1.1, lett. a) della metodologia, così definisce questo fattore: "il sapere applicato: inteso come il patrimonio di conoscenze intellettuali concernenti l'ambito disciplinare di appartenenza, derivante dagli studi effettuati e dalle esperienze maturate. La valutazione non concerne la dimensione statica di questo fattore, bensì ne apprezza la dimensione, in ragione della disponibilità del dipendente interessato a sviluppare il proprio patrimonio di saperi, attraverso l'aggiornamento, la formazione, il confronto con altre esperienze. Ancora, il sapere deve trovare concreta applicazione (<i>Non basta sapere, si deve anche applicare</i>), quindi l'apprezzamento di questo fattore concerne anche la propensione a metter in pratica le conoscenze al fine di realizzare gli obiettivi individuali e di performance".</p>
<p>(2) il punto 1.1, lett. b) della metodologia, così definisce questo fattore: "b) le competenze relazionali: intese come capacità, in ragione del ruolo ricoperto, di porsi positivamente in un contesto organizzativo, sia per quanto concerne l'efficacia delle relazioni interne alla struttura di appartenenza, che con le altre strutture e con gli amministratori (relazioni interne all'ente), oltre che nei rapporti con i cittadini e con tutti gli altri soggetti istituzionali e non (relazioni esterne all'Ente), con i quali l'interessato si relazioni".</p>
<p>(3) il punto 1.1, lett. c) della metodologia, così definisce questo fattore: "c) la motivazione e valutazione dei collaboratori: intesa come attitudine a valorizzare le competenze individuali, anche attraverso un processo valutativo focalizzato sulle aree di miglioramento e, laddove le dimensioni lo consentano, a promuovere il lavoro di gruppo e l'interdipendenza positiva tra i collaboratori. La differenziazione delle valutazioni non costituisce un valore in sé, ma rileva la capacità del responsabile di evitare appiattimenti nel giudizio in presenza di capacità, competenze e apporti tra di loro diversi.". Nel caso in cui il titolare di P.O. sia privo di collaboratori, tale fattore non sarà valutabile: pertanto i restanti 4 fattori avranno un punteggio min./max 0-25.</p>
<p>(4) il punto 1.1, lett. d) della metodologia, così definisce questo fattore: "d) la capacità realizzativa: che rileva il grado di conseguimento degli obiettivi e dei compiti affidati, in relazione a specifici indicatori predeterminati". Gli obiettivi sono definiti secondo quanto previsto dal punto 1.2 della metodologia (ciascuno degli obiettivi di attività previsti, deve essere valutato).</p>

data 18/11/2021

firma dei valutatori

Dott.ssa Elisabetta D'Arpa

firma del valutato

(è comunque fatto salvo quanto previsto dal punto 7 della metodologia)