



COMUNE DI PREGNANA MILANESE
(Provincia di Milano)

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO
2004 - 2005 -
AGGIORNAMENTO ANNO 2010

ALLEGATO C

Sottoarticolazione voci e punteggi
massimi attribuibili alle Posizioni
Organizzative e al Segretario.

Obiettivi di miglioramento

Obiettivi innovativi

Obiettivi di mantenimento

Obiettivi intersettoriali di gestione

Obiettivi intersettoriali innovativi

Obiettivo trasversale di miglioramento ed innovativo

Sistemi di valutazione

**COMUNE DI PREGNANA MILANESE**

(Provincia di Milano)

SETTORE

OBIETTIVO**GESTIONE**

Settore	Responsabile	Sistema Premiante	
		Costo fuori orario n. 2 ore ad evento	Premio: quota progetto/obiettivo denominato

Obiettivo: Descrizione Sintetica <i>Titolo</i>		
1. Descrizione, 2. Finalità da perseguire 3. Modalità		
Centro di Costo		
Risorse finanziarie assegnate	Capitolo PEG	Importo

Indicatori di risultato		
Descrizione	Val. ore atteso	Valore raggiunto
Risultato raggiunto		



COMUNE DI PREGNANA MILANESE
(Provincia di Milano)

SETTORE

. OBIETTIVO

GESTIONE

Settore	Responsabile	Sistema Premiante	
		Costo fuori orario n. ore ad evento	Premio: quota progetto/obiettivo denominato

Cronoprogramma

Fasi e tempi	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre
	Fase unica											

Verifica Intermedia del .. /.. /..				Verifica Intermedia del .. /.. /..			
Media valore raggiunto	%			Media valore raggiunto	%		
Media rispetto dei tempi	%			Media rispetto dei tempi	%		
Analisi degli scostamenti				Analisi degli scostamenti			
Cause				Cause			
Effetti (rispetto all'obj)				Effetti (rispetto all'obj)			
Provvedimenti correttivi				Provvedimenti correttivi			
Intrapresi				Intrapresi			
Da attivare				Da attivare			

COMUNE
 classe
 SEGRETARIO
 fascia

ANNO

Obiettivi di risultato	Modalità di rilevazione dati	Peso attribuito all'obiettivo	Valutazione del risultato ottenuto				
			1	2	3	4	5
			Non perseguito	Avviato	Perseguito	Raggiunto	Pienamente Raggiunto
Gestione flessibile del tempo lavoro in relazione alle esigenze dell'Ente	Corsi, Giunte, Commissioni, Assemblee, orari al pubblico, missioni						
Disponibilità a ricevere richieste di assistenza giuridico amministrativa da parte di Amministratori e apicali	Regolamenti, interpretazione norme, predisposizione atti e appalti, aggiornamento giuridico a favore del personale dell'Ente						
Capacità di risolvere i problemi posti nell'ambito del ruolo ex art. 97 D.Lgs. 267/00	competenza a risolvere le variabili procedurali (riga 3)						
Capacità di innovare e stimolare tecnologicamente e proceduralmente l'Ente	Introduzione efficiente dei sistemi informatici e tecnologici; semplificazione procedure						
Capacità di attribuire e sovrintendere i ruoli e i compiti ai dirigenti e collaboratori	Programmazione, valorizzazione, monitoraggio e controllo						
Capacità di motivare le risorse umane	Gestione dei conflitti, valorizzazione, capacità di essere esempio, capacità di ascolto						
Capacità di orientare la gestione in funzione degli obiettivi inseriti nei documenti di programmazione	Verifica del P.E.G., verifica degli obiettivi inseriti nella Bilancio Previsionale e Programmatica						
Totale obiettivi di risultato		0	#RIF1	#RIF1	#RIF1	#RIF1	#RIF1
Totale		0					

ESITO DELLA VALUTAZIONE #RIF1

CENTRO DI RESPONSABILITÀ:
SERVIZIO:
DEPENDENTE:

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

4440

Obiettivi assegnati		
esecuzione obiettivi	risultati attesi	data

Comportamenti organizzativi riferiti a specifici obiettivi	Peso attribuito al comportamento	Comportamento atteso riferito all'incentivo						
		1	2	3	4	5	6	7
Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione								
Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi inerti negli obiettivi assunti								
Costanza dell'impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro								
<i>Totale con obiettivi specifici</i>	50	punteggio per premio				0		

Comportamenti organizzativi riferiti alle attività ordinarie	Peso attribuito al comportamento	Comportamento atteso come da art. 6 NOP						
		1	2	3	4	5	6	7
Impegno dimostrato nella prestazione individuale								
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo								
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro								
Capacità di coordinamento e motivazione del gruppo di lavoro affidato								
Cortesie organizzativa con il pubblico								
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utente								
Flessibilità nelle situazioni di emergenza								
<i>Totale con attività ordinarie</i>	50	comportamento migliorabile						
		punteggio per progressione				0		

Osservazioni del valutatore sui risultati:

Il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione sugli obiettivi e sui comportamenti ordinari si attese tra 1 e 4, integrando con specifiche osservazioni sulle prestazioni non adeguate

Settore

CENTRO DI RESPONSABILITÀ:

SERVIZIO:
DEPENDENTE:

ANNO

Posizione economica:

	Valutazione del risultato ottenuto				
	1	2	3	4	5
Obiettivi attribuiti	Non avviati	Avviati	In modo ordinario	In modo buono	In modo eccellente
Peso attribuito					
Grado di raggiungimento quantitativo					
Grado di raggiungimento qualitativo					
Grado di raggiungimento temporale					
Totale obiettivi istituzionali	0	0	0	0	250
	RACCOLTI				
Comportamenti organizzativi	Comportamento insoddisfacente	Comportamento migliorabile	Comportamento ordinario	Comportamento buono	Comportamento eccellente
Peso attribuito					
Integrazione con gli Amministratori su obiettivi assegnati, con i colleghi su obiettivi comuni					
Presidio delle attività					
Comunicazione					
Autonomia e sviluppo					
Coordiamento del personale					
Gestione del tempo lavoro					
Totale comportamenti organizzativi	0	0	0	0	0
Totale	0	0	0	0	0
ESITO finanziario:	0				
ESITO obiettivi:	0				
ESITO complessivo:	0				
ESITO comportamenti:	0				
	per mancata complessità				

Firma interessato:

Data compilazione

CENTRO DI RESPONSABILITÀ:

SERVIZIO:

DIPENDENTE:

Settore:

categoria **D**

ANNO

posizione economica

Osservazioni del valutatore sulle prestazioni

Il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti si attesta tra 1 e 3, integrando con specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti

Osservazioni del valutato

Il valutato indichi le eventuali variabili che hanno impedito il raggiungimento del risultato o che hanno influito sul comportamento

Complessità delle procedure interne:									
Ostacoli normativi									
Difficoltà logistiche									
Errata allocazione risorse umane									
Scarsa motivazione del personale									
Flussi comunicativi critici									
Instabilità organizzativa									
Insufficienza risorse tecnologiche									
Insufficienza risorse materiali									
Mancanza di specifiche risorse umane									
Inadeguata formazione del personale									
Inadeguata programmazione									
Presenza di criticità nei processi									

Altro.....