

Barusso dr. Edoardo - Via Zorutti, 16 - 33053 Latisana (UD)
- Cellulare 328/9585830
e-mail: barusso.formazione@libero.it

Al Signor Presidente
e p.c. Al signor Segretario dell'Unione di comuni Montani Valchiusella

Oggetto: proposta valutazione incaricati di P.O. **anno 2022**

Con successive note, l'ente ha trasmesso documentazione utile ai fini della valutazione e più precisamente:

- 1) Obiettivi e piano della performance anno **2022**;
- 2) proposta del presidente in ordine ai comportamenti organizzativi tenuti dal singolo incaricato di P.O. relativamente ai singoli criteri di valutazione;
- 3) relazione dettagliata di ogni P.O. sul conseguimento degli obiettivi assegnati;

Con particolare riferimento alla valutazione dei comportamenti organizzativi si è avuta a riferimento la proposta formulata dal presidente .

Relativamente agli obiettivi dalle relazioni acquisite emerge quanto segue:

AREA TECNICA: obiettivi tutti conseguiti

AREA AMM. FINANZ.:
Conseguito obiettivo n. 9

OB. n. 10 conseguito parzialmente per cause parzialmente non imputabili alla P.O.
(11,5/12,5)

OB. n. 12: conseguito parzialmente (punti 11,5/12,5)

OB. n. 11: non conseguito.

Conseguentemente il punteggio degli obiettivi è il seguente:

- GUAITA	punti	50/50
- BLESSENT	punti	35,5/50
- DALLAN	punti	35,5/50

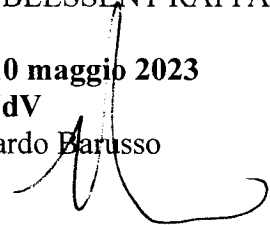
Alla luce della documentazione acquisita si ritiene potersi procedere alla formulazione della proposta di valutazione, qui di seguito indicata, degli incaricati di P.O. per l'anno **2022**, come meglio evidenziato nelle schede allegate afferenti per ogni P.O., la valutazione del conseguimento degli obiettivi ed i comportamenti organizzativi.

P.O. GUAITA MARA	punti	98/100
P.O. DALLAN PAOLO	punti	76,5/100
P.O. BLESSENT RAFFAELLA	punti	76,5/100

Li, 10 maggio 2023

Il NdV

Edoardo Barusso



6.2 VALUTAZIONE POSIZIONE ORGANIZZATIVA

ENTE DI APPARTENENZA:

UNIONE di COMUNI MONTANI VALCHIUSELLA

COGNOME E NOME DEL VALUTATO:

GUAITA NARA

OGGETTO DELLA VALUTAZIONE:

PERFORMANCE

ANNUALITA':

2022

VALUTATORE:

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Raccordo tra valutazione e compensi

Punteggio superiore a 90	100% compenso riconosciuto
Punteggio superiore a 80 e fino a 90	90% del compenso riconosciuto
Punteggio superiore a 70 e fino a 80	80% del compenso riconosciuto
Punteggio superiore a 60 e fino a 70	65% del compenso riconosciuto
Punteggio superiore a 50 e fino a 60	50% del compenso riconosciuto
Inferiore a 50	compenso minimo stabilito dal CC.NN.EE.LL.

*per le posizioni organizzative la tabella si applica ai fini della determinazione dell'indennità di risultato

	Fattore di valutazione	Ambito	Min/max	Punteggio ottenuto
A	SAPERERE APPLICATO	Sviluppo delle conoscenze	0-10	9
A	SAPERERE APPLICATO	Applicazione delle conoscenze	0-10	9
B	COMPETENZE RELAZIONALI	Qualità delle relazioni interne	0-10	10
B	COMPETENZE RELAZIONALI	Qualità delle relazioni esterne	0-10	10
C	MOTIVAZIONE E VALUTAZIONE DEL RESPONSABILE	Qualità del processo valutativo	0-10	10
D	CAPACITA' REALIZZATIVA	Grado di conseguimento degli obiettivi e dei compiti affidati	0-50	50

DATI DEL VALUTATORE

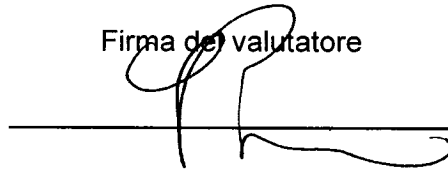
Cognome: Barusso

Nome: Edoardo

Data

10/5/123

Firma del valutatore



La presente valutazione viene comunicata al Presidente di questo Ente.

Definizione dei fattori di valutazione

A SAPERE APPLICATO: Il sapere applicato è inteso come 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 la propensione a mettere in pratica le conoscenze al fine di realizzare obiettivi individuali e di performance.

B COMPETENZE RELAZIONALI: le competenze relazionali vanno intese come capacità, in ragione del ruolo coperto, di porsi positivamente in un contesto organizzativo, sia per quanto concerne l'efficacia delle relazioni interne della 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 relaziona.

C- MOTIVAZIONE E VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI: la motivazione e valutazione dei collaboratori va intesa come attitudine a valorizzare le competenze individuali, anche attraverso un processo valutativo focalizzato sulle aree di miglioramento, laddove le dimensioni lo consentano, a promuovere il lavoro di gruppo e l'interdipendenza 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.

D - CAPACITA' REALIZZATIVA: la capacità realizzativa rileva il grado di conseguimento degli obiettivi e dei compiti affidati

6.2 VALUTAZIONE POSIZIONE ORGANIZZATIVA

ENTE DI APPARTENENZA:

UNIONE di COMUNI MONTANI VALCHIUSELLA

COGNOME E NOME DEL VALUTATO:

BLESSERT RAFFAELLA

OGGETTO DELLA VALUTAZIONE:

PERFORMANCE

ANNUALITA':

2022

VALUTATORE: _


NUCLEO DI VALUTAZIONE

Raccordo tra valutazione e compensi

Punteggio superiore a 90	100% compenso riconosciuto
Punteggio superiore a 80 e fino a 90	90% del compenso riconosciuto
Punteggio superiore a 70 e fino a 80	80% del compenso riconosciuto
Punteggio superiore a 60 e fino a 70	65% del compenso riconosciuto
Punteggio superiore a 50 e fino a 60	50% del compenso riconosciuto
Inferiore a 50	compenso minimo stabilito dal CC.NN.EE.LL.

*per le posizioni organizzative la tabella si applica ai fini della determinazione dell'indennità di risultato

	Fattore di valutazione	Ambito	Min/max	Punteggio ottenuto
A	SAPERE APPLICATO	Sviluppo delle conoscenze	0-10	9
A	SAPERE APPLICATO	Applicazione delle conoscenze	0-10	8
				↓
B	COMPETENZE RELAZIONALI	Qualità delle relazioni interne	0-10	8
B	COMPETENZE RELAZIONALI	Qualità delle relazioni esterne	0-10	8
C	MOTIVAZIONE E VALUTAZIONE DEL RESPONSABILE	Qualità del processo valutativo	0-10	8
D	CAPACITA' REALIZZATIVA	Grado di conseguimento degli obiettivi e dei compiti affidati	0-50	35,5



DATI DEL VALUTATORE

Cognome: Barusso

Nome: Edoardo

Data 10/5/123

Firma del valutatore



La presente valutazione viene comunicata al Presidente di questo Ente.

Definizione dei fattori di valutazione

A SAPERE APPLICATO: Il sapere applicato è inteso come 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 la propensione a mettere in pratica le conoscenze al fine di realizzare obiettivi individuali e di performance.

B COMPETENZE RELAZIONALI: le competenze relazionali vanno intese come capacità, in ragione del ruolo coperto, di porsi positivamente in un contesto organizzativo, sia per quanto concerne l'efficacia delle relazioni interne della 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 relaziona.

C- MOTIVAZIONE E VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI: la motivazione e valutazione dei collaboratori va intesa come attitudine a valorizzare le competenze individuali, anche attraverso un processo valutativo focalizzato sulle aree di miglioramento, laddove le dimensioni lo consentano, a promuovere il lavoro di gruppo e l'interdipendenza 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.

D - CAPACITA' REALIZZATIVA: la capacità realizzativa rileva il grado di conseguimento degli obiettivi e dei compiti affidati

6.2 VALUTAZIONE POSIZIONE ORGANIZZATIVA

ENTE DI APPARTENENZA:

UNIONE di COMUNI MONTANI VALCHIUSELLA

COGNOME E NOME DEL VALUTATO:

LALLAN PAOLO

OGGETTO DELLA VALUTAZIONE:

PERFORMANCE

ANNUALITA':

2022

VALUTATORE: _

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Raccordo tra valutazione e compensi

Punteggio superiore a 90	100% compenso riconosciuto
Punteggio superiore a 80 e fino a 90	90% del compenso riconosciuto
Punteggio superiore a 70 e fino a 80	80% del compenso riconosciuto
Punteggio superiore a 60 e fino a 70	65% del compenso riconosciuto
Punteggio superiore a 50 e fino a 60	50% del compenso riconosciuto
Inferiore a 50	compenso minimo stabilito dal CC.NN.EE.LL.

*per le posizioni organizzative la tabella si applica ai fini della determinazione dell'indennità di risultato

	Fattore di valutazione	Ambito	Min/max	Punteggio ottenuto
A	SAPERE APPLICATO	Sviluppo delle conoscenze	0-10	9
A	SAPERE APPLICATO	Applicazione delle conoscenze	0-10	8
B	COMPETENZE RELAZIONALI	Qualità delle relazioni interne	0-10	8
B	COMPETENZE RELAZIONALI	Qualità delle relazioni esterne	0-10	8
C	MOTIVAZIONE E VALUTAZIONE DEL RESPONSABILE	Qualità del processo valutativo	0-10	8
D	CAPACITA' REALIZZATIVA	Grado di conseguimento degli obiettivi e dei compiti affidati	0-50	35,5

DATI DEL VALUTATORE

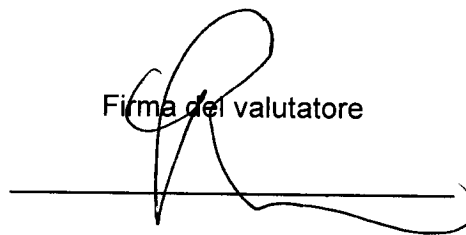
Cognome: Barusso

Nome: Edoardo

Data

10/5/23

Firma del valutatore



La presente valutazione viene comunicata al Presidente di questo Ente.

Definizione dei fattori di valutazione

A SAPERE APPLICATO: Il sapere applicato è inteso come 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 la propensione a mettere in pratica le conoscenze al fine di realizzare obiettivi individuali e di performance.

B COMPETENZE RELAZIONALI: le competenze relazionali vanno intese come capacità, in ragione del ruolo coperto, di porsi positivamente in un contesto organizzativo, sia per quanto concerne l'efficacia delle relazioni interne della 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 relaziona.

C- MOTIVAZIONE E VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI: la motivazione e valutazione dei collaboratori va intesa come attitudine a valorizzare le competenze individuali, anche attraverso un processo valutativo focalizzato sulle aree di miglioramento, laddove le dimensioni lo consentano, a promuovere il lavoro di gruppo e l'interdipendenza 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.

D - CAPACITA' REALIZZATIVA: la capacità realizzativa rileva il grado di conseguimento degli obiettivi e dei compiti affidati