

# Comune di GIAROLE ALLA)

Servizio .....

## **SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE 20.....**

Dipendente Sig. .... CAT. .... POS. ECON. ....

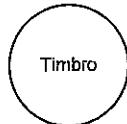
Profilo professionale .....

(Punteggio massimo attribuibile a ciascun parametro: punti 100)

N.D.	Descrizione dei parametri di valutazione	Punti		
		attribuibili da	a	attribuiti
1	Risultati conseguiti – Riferimenti: obiettivi assegnati con il Peg e con altri atti di programmazione <ul style="list-style-type: none"> <li>• in modo puntuale .....</li> <li>• in modo soddisfacente .....</li> <li>• in modo insoddisfacente .....</li> <li>• in modo completamente insoddisfacente .....</li> </ul>	91	100	.....
		71	90	.....
		21	70	.....
		0	20	....
2	Impegno individuale e flessibilità – Riferimenti: impegno personale profuso e flessibilità – capacità a perseguire con continuità e in modo flessibile gli obiettivi assegnati <ul style="list-style-type: none"> <li>• elevata .....</li> <li>• discreta .....</li> <li>• sufficiente .....</li> <li>• insufficiente .....</li> </ul>	91	100	.....
		71	90	.....
		21	70	.....
		0	20	....
3	Qualità della prestazione – Riferimenti: autonomia e professionalità – grado di autonomia e professionalità nello svolgimento dei compiti assegnati <ul style="list-style-type: none"> <li>• elevato .....</li> <li>• discreto .....</li> <li>• sufficiente .....</li> <li>• insufficiente .....</li> </ul>	91	100	.....
		71	90	.....
		21	70	.....
		0	20	....
4	Rapporto con l'utenza – Riferimenti: rapporto con i cittadini e con l'utenza (colleghi e amministratori), o disponibilità e diligenza <ul style="list-style-type: none"> <li>• elevata .....</li> <li>• discreta .....</li> <li>• sufficiente .....</li> <li>• insufficiente .....</li> </ul>	91	100	.....
		71	90	.....
		21	70	.....
		0	20	....
5	Iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative e migliorative dell'organizzazione del lavoro – Riferimenti: capacità di proporre soluzioni innovative e/o efficienti e efficaci nell'attuazione dei programmi <ul style="list-style-type: none"> <li>• elevata .....</li> <li>• discreta .....</li> <li>• sufficiente .....</li> <li>• insufficiente .....</li> </ul>	91	100	.....
		71	90	.....
		21	70	.....
		0	20	....
<b>TOTALE .....</b>				.....
<b>MEDIA (Totale: 5) .....</b>				.....

Calcolo dell'importo individuale di produttività	
Punteggio medio conseguito	Quota attribuita (% sulla quota intera)
≤ 20	0
da 21 a 70	70
da 71 a 90	90
da 91 a 100	100

Il .....



Timbro

**Il Responsabile del Servizio**

**Comune di GIAROLE** ALL B)

Servizio .....

**SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

Dipendente Sig. .... CAT. .... POS. ECON. ....

Profilo professionale .....

**1) PROFESSIONALITÀ**

N.D.	Parametri di valutazione	Punti		
		attribuibili		attribuiti
		da	a	
1.1	<b>PROFESSIONALITÀ GIURIDICA RICHIESTA</b> Da valutare in relazione al grado di applicazione di questo tipo di professionalità.	0	6	..... ..
1.2	<b>PROFESSIONALITA' TECNICA RICHIESTA</b> Da valutare in relazione al grado di applicazione di questo tipo di professionalità.	0	6	.....
1.3	<b>PROFESSIONALITA' GESTIONALE RICHIESTA</b> Da valutare in relazione al grado di applicazione di questo tipo di professionalità.	0	8	.....
SUBTOTALE.....				

**2) COMPLESSITÀ DIREZIONALI**

N.D.	Parametri di valutazione	Punti		
		attribuibili		attribuiti
		da	a	
2.1	<b>COMPLESSITÀ TECNICO-OPERATIVA DELLA ATTIVITÀ'</b> Da valutare in relazione al grado di disomogeneità, di variabilità ed ai vincoli di contesto in cui si svolge l'attività.	0	8	.....
2.2	<b>RELAZIONI INTERNE</b> Da valutare in rapporto al quadro degli interlocutori istituzionali ed al collegamento con il resto della struttura, con i quali la posizione ha rapporti più o meno continui e complessi.	0	7	.....
2.3	<b>RELAZIONI ESTERNE</b> Da valutare in relazione alle istituzioni o ai destinatari delle prestazioni, con i quali la posizione ha rapporti più o meno continui e complessi.	0	8	.....
2.4	<b>FABBISOGNO DI INNOVAZIONE</b> Da valutare in rapporto al fabbisogno di innovazione nei processi, nei servizi, nelle attività e nel quadro delle relazioni richiesto alla posizione.	0	7	.....
SUBTOTALE.....				

**3) RESPONSABILITÀ**

N.D.	Parametri di valutazione	Punti		
		attribuibili		attribuiti
		da	a	
3.1	<b>RESPONSABILITÀ GIURIDICO FORMALE</b> Da valutare in rapporto al tipo di responsabilità (civile, contabile, amministrativa, penale e di risultato) connessa allo svolgimento delle funzioni assegnate.	0	10	.....
3.2	<b>RESPONSABILITÀ ORGANIZZATIVA</b> Da valutare in base sia alle posizioni direttive coordinate, sia al numero totale del personale assegnato anche a tempo parziale, sia alla articolazione e complessità dei servizi e uffici da coordinare.	0	8	.....

3.3	<b>RESPONSABILITÀ ECONOMICA</b> Da valutare in relazione all'entità economica delle risorse annuali assegnate, sia in termini di entrate o di spese correnti, sia in termini di investimenti che in relazione all'effettivo grado di gestibilità delle risorse assegnate.	0	7	.....
SUBTOTALE.....				

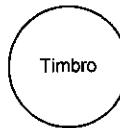
#### 4) STRATEGICITÀ

N.D.	Parametri di valutazione	Punti		attribuiti
		attribuibili da	a	
4.1	<b>STRATEGICITÀ</b> Da valutare in relazione all'importanza, alla criticità della posizione rispetto ai programmi annuali e di medio – lungo periodo del Comune ed agli incarichi aggiuntivi e di grande rilevanza connessi alla posizione stessa.	0	25	.....
SUBTOTALE.....				

<b>PESO COMPLESSIVO DELLA POSIZIONE</b>	...../100
---	-----------

<b>CALCOLO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE</b>			
Fasce	Punteggio	% sull'importo massimo	Importo
A	0 – 50	0 %	.....
B	51 – 70	50 %	.....
C	71 – 85	80 %	.....
D	86 – 100	100 %	.....

Il .....



**Il Nucleo di valutazione**

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

# Comune di GIAROLE ALL C)

Servizio .....

## SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI GESTIONALI

ANNO 20.....

**FUNZIONARIO .....** **SETTORE .....**

PARAMETRI DI VALUTAZIONE	RISULTATO PARZIALE DELLA VALUTAZIONE	VALORE	
		da	a
<b>1. RISULTATI OTTENUTI</b> I risultati ottenuti sono valutati attraverso i seguenti fattori combinati tra loro in relazione alla situazione organizzativa o funzionale: <ul style="list-style-type: none"><li>• raggiungimento degli obiettivi assegnati con PEG e con altri atti di programmazione;</li><li>• tempestività ed efficacia degli interventi attuati;</li><li>• gestione delle situazioni critiche e di cambiamento;</li><li>• qualità del servizio erogato, degli atti adottati o proposti e dei rapporti con l'utenza.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• I risultati attesi sono stati raggiunti in maniera ottimale in tutti i fattori di valutazione;</li> <li>• I risultati attesi sono stati raggiunti in maniera soddisfacente in tutti i fattori di valutazione;</li> <li>• I risultati attesi sono stati raggiunti con difficoltà riscontrata in alcuni fattori di valutazione;</li> <li>• I risultati attesi sono stati parzialmente raggiunti evidenziando difficoltà in alcuni fattori di valutazione;</li> <li>• I risultati attesi sono stati parzialmente raggiunti evidenziando difficoltà gravi o gravissime in alcuni o tutti i fattori di valutazione.</li> </ul>	90	100
	<b>Peso 50 x valore assegnato ...../100 → (R1) = .....</b>	60	89
<b>2. COMPETENZE ORGANIZZATIVE</b> Le competenze organizzative sono valutate attraverso i seguenti fattori combinati fra loro in relazione alla situazione organizzativa e funzionale: <ul style="list-style-type: none"><li>• propensione ad assumere responsabilità gestionali nell'uso delle risorse e nello svolgimento delle procedure amministrative;</li><li>• clima organizzativo dell'Unità, motivazione e gestione delle risorse umane;</li><li>• padronanza delle competenze assegnate e gestione ottimale delle risorse.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sono state dimostrate competenze organizzative ottimali nel raggiungimento degli obiettivi assegnati in relazione a tutti i fattori di valutazione;</li> <li>• Sono state dimostrate competenze organizzative adeguate nel raggiungimento degli obiettivi assegnati in relazione a tutti i fattori di valutazione;</li> <li>• Sono state dimostrate competenze organizzative parzialmente adeguate al raggiungimento degli obiettivi assegnati in relazione ad alcuni o tutti i fattori di valutazione;</li> <li>• Sono state dimostrate competenze organizzative non adeguate al raggiungimento degli obiettivi assegnati in relazione ad alcuni o tutti i fattori di valutazione.</li> </ul>	40	59
	<b>Peso 25 x valore assegnato ...../100 → (R2) = .....</b>	0	39
<b>3. PRESTAZIONE</b> La prestazione è valutata attraverso i seguenti fattori combinati fra loro in relazione alla performance richiesta dalla natura dell'incarico affidato: <ul style="list-style-type: none"><li>• impegni, autonomia, professionalità e flessibilità dimostrata nella gestione e nell'as-sunzione delle decisioni;</li><li>• capacità di proporre soluzioni innovative, strategicamente efficienti, efficaci ed ottimali per l'elaborazione e l'attuazione dei programmi dell'amministrazione;</li><li>• qualità dei rapporti con l'organo di direzione politica, con le direzioni operative e con la direzione strategica (disponibilità, diligenza, conflittualità, ecc.).</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• È stata fornita una prestazione ottimale nel raggiungimento degli obiettivi assegnati in relazione a tutti i fattori di valutazione;</li> <li>• È stata fornita una prestazione adeguata nel raggiungimento degli obiettivi assegnati in relazione a tutti i fattori di valutazione;</li> <li>• È stata fornita una prestazione parzialmente adeguata al raggiungimento degli obiettivi assegnati in relazione ad alcuni o tutti i fattori di valutazione;</li> <li>• È stata fornita una prestazione non adeguata al raggiungimento degli obiettivi assegnati in relazione ad alcuni o tutti i fattori di valutazione.</li> </ul>	90	100
	<b>Peso 25 x valore assegnato ...../100 → (R3) = .....</b>	60	89
	<b>RISULTATO COMPLESSIVO DELLA VALUTAZIONE → (R1 + R2 + R3) = .....</b>	40	59
		0	39

### PUNTEGGIO FINALE

- punteggio ≤ 60	nulla
- punteggio da 61 a 70	70%
- punteggio da 71 a 80	80%
- punteggio da 81 a 90	90%
- punteggio da 91 a 100	100%