

COMUNE DI VIGARANO MAINARDA

**REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE DEGLI UFFICI E SERVIZI
ALLEGATO C**

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE



SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE
PER TUTTO IL PERSONALE
AD ESCLUSIONE DELLA VALUTAZIONE DI RISULTATO DEI RESPONSABILI DI SETTORE
TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA



Tempistica della valutazione: annuale

Valutatori: - Titolari di posizioni organizzative per i dipendenti di categoria A,B,C e D non titolari di posizione organizzativa

- Organismo Indipendente di Valutazione per Capi settore titolari di posizione organizzativa
(per questi ultimi valutazione finalizzata unicamente ad eventuale sviluppo professionale)



CATEGORIA "A"

SVILUPPO PROFESSIONALE	
	A1 → A2
	A2 → A3
	A3 → A4
	A4 → A5

Per la valutazione delle performance del personale inquadrato in categoria A vengono utilizzati i seguenti elementi valutativi:

1. Esperienza acquisita (anzianità) *Valore Massimo Parziale 10*

2. Qualità della prestazione individuale resa *Valore Massimo Parziale 40*

3. Risultati conseguiti *Valore Massimo Parziale 50*

raggiungendo un *Valore Massimo Globale* di valutazione di **100 punti** e con il conseguente sviluppo articolativo come di seguito esemplificato:

1. ESPERIENZA ACQUISITA (V.M.P. 10)



1.1 Attività prestata in posizione professionale riferibile alla **medesima categoria** (o superiore) di quella di ascrizione in **mansioni afferenti** al ruolo rivestito ed in enti **ricompresi nel comparto** contrattuale: **valore massimo 10**, così articolato

A. *.punti 1 per ogni anno di servizio prestato (massimo valutabile anni 10)*

I servizi di durata inferiore a giorni 15 non saranno conteggiati, quelli pari a giorni 15 o superiori saranno arrotondati ad un mese.

valore massimo attribuibile 10

2. QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA (V.M.P. 40)



2.1 Grado di puntualità e di precisione nell'assolvimento delle prestazioni:

- A. *impegno inadeguato* valore 5
- B. *impegno sufficiente* valore 15
- C. *impegno buono* valore 20
- D. *impegno elevato* valore 30
- E. *impegno ottimo* valore 40

3. RISULTATI CONSEGUITI (V.M.P. 50)



3.1 - livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dall'amministrazione, valutati sulla scorta dei seguenti parametri di massima:

- A. *inadeguato livello di raggiungimento e di realizzazione* valore 5
- B. *sufficiente livello di raggiungimento e di realizzazione* valore 15
- C. *buono livello di raggiungimento e di realizzazione* valore 25
- D. *elevato livello di raggiungimento e di realizzazione* valore 35
- E. *ottimo livello di raggiungimento e di realizzazione* valore 50

CATEGORIA "B"

SVILUPPO PROFESSIONALE	
	B1 → B2
	B2 → B3
	B3 → B4
	B4 → B5
	B5 → B6
	B6 → B7

Per la valutazione delle performance del personale inquadrato in categoria A vengono utilizzati i seguenti elementi valutativi:

- 1. Risultati conseguiti** *valore massimo parziale 30*
- 2. Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento** *valore massimo parziale 20*
- 3. Impegno profuso** *valore massimo parziale 20*
- 4. Qualità della prestazione individuale resa** *valore massimo parziale 30*

raggiungendo un *Valore Massimo Globale* di valutazione di **100 punti** e con il conseguente sviluppo articolativo come di seguito esemplificato:

1. RISULTATI CONSEGUITI (V.M.P. 30)



1.1 - livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dall'amministrazione e dai responsabili di posizione organizzativa, valutati sulla scorta dei seguenti parametri di massima:

- | | | |
|----|---|------------------|
| A. | <i>inadeguato livello di raggiungimento e di realizzazione</i> | <i>valore 2</i> |
| B. | <i>sufficiente livello di raggiungimento e di realizzazione</i> | <i>valore 14</i> |
| C. | <i>buono livello di raggiungimento e di realizzazione</i> | <i>valore 20</i> |
| D. | <i>elevato livello di raggiungimento e di realizzazione</i> | <i>valore 26</i> |
| E. | <i>ottimo livello di raggiungimento e di realizzazione</i> | <i>valore 30</i> |

2. PRESTAZIONI RESE CON MAGGIOR GRADO DI ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE (V.M.P. 20)



2.1 - capacità di autonomia funzionale nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10)

- | | | |
|----|--------------------|------------------|
| A. | <i>inadeguata</i> | <i>valore 2</i> |
| B. | <i>sufficiente</i> | <i>valore 4</i> |
| C. | <i>buona</i> | <i>valore 6</i> |
| D. | <i>elevata</i> | <i>valore 8</i> |
| E. | <i>ottima</i> | <i>valore 10</i> |

2.2 - abilità applicativa e di sfruttamento razionale ed ottimizzato delle cognizioni apprese in ambito operativo e/o a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di adibizione (valore massimo attribuito al sottoelemento = **10**)

- | | | |
|----|--------------------|------------------|
| A. | <i>inadeguata</i> | <i>valore 2</i> |
| B. | <i>sufficiente</i> | <i>valore 4</i> |
| C. | <i>buona</i> | <i>valore 6</i> |
| D. | <i>elevata</i> | <i>valore 8</i> |
| E. | <i>ottima</i> | <i>valore 10</i> |

3. IMPEGNO PROFUSO (V. M. P. 20)



3.1- grado d'impegno espresso nell'assolvimento funzionale, rappresentato con il seguente giudizio di valore:

- | | | |
|----|--------------------|------------------|
| A. | <i>inadeguato</i> | <i>valore 2</i> |
| B. | <i>sufficiente</i> | <i>valore 4</i> |
| C. | <i>buono</i> | <i>valore 10</i> |
| D. | <i>elevato</i> | <i>valore 16</i> |
| E. | <i>ottimo</i> | <i>valore 20</i> |

4. QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA (V.M.P. 30)



4.1 - livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento funzionale, proiettato sulla base della seguente valutazione:

- | | | |
|----|--------------------|------------------|
| A. | <i>inadeguato</i> | <i>valore 2</i> |
| B. | <i>sufficiente</i> | <i>valore 14</i> |
| C. | <i>buono</i> | <i>valore 20</i> |
| D. | <i>elevato</i> | <i>valore 26</i> |
| E. | <i>ottimo</i> | <i>valore 30</i> |

CATEGORIA "C"

SVILUPPO PROFESSIONALE	
	C1 → C2
	C2 → C3
	C3 → C4
	C4 → C5

Per la valutazione delle performance del personale inquadrato in categoria A vengono utilizzati i seguenti elementi valutativi:

1. Impegno profuso *valore massimo parziale 10*

2. Qualità della prestazione individuale resa *valore massimo parziale 20*

3. Risultati conseguiti *valore massimo parziale 40*

4. Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento *valore massimo parziale 30*

raggiungendo un *Valore Massimo Globale* di valutazione di **100 punti** e con il conseguente sviluppo articolativo come di seguito esemplificato:

1. IMPEGNO PROFUSO (V. M. P. 10)



1.1- grado di impegno espresso nell'assolvimento funzionale, rappresentato con il seguente giudizio di valore:

- | | |
|-----------------------|------------------|
| A. <i>inadeguato</i> | <i>valore 2</i> |
| B. <i>sufficiente</i> | <i>valore 4</i> |
| C. <i>buono</i> | <i>valore 6</i> |
| D. <i>elevato</i> | <i>valore 8</i> |
| E. <i>ottimo</i> | <i>valore 10</i> |

2. QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA (V.M.P. 20)



2.1 - livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento funzionale, proiettato sulla base della seguente valutazione:

- | | |
|-----------------------|------------------|
| A. <i>inadeguato</i> | <i>valore 2</i> |
| B. <i>sufficiente</i> | <i>valore 4</i> |
| C. <i>buono</i> | <i>valore 10</i> |
| D. <i>elevato</i> | <i>valore 16</i> |
| E. <i>ottimo</i> | <i>valore 20</i> |

3. **RISULTATI CONSEGUITI (V.M.P. 40)**



3.1 - grado di coinvolgimento nei processi amministrativi e/o "produttivi" espresso con il seguente apprezzamento di valore (valore massimo attribuito al sottoelemento = **10**):

- | | | |
|----|--------------------|------------------|
| A. | <i>inadeguato</i> | <i>valore 2</i> |
| B. | <i>sufficiente</i> | <i>valore 4</i> |
| C. | <i>buono</i> | <i>valore 6</i> |
| D. | <i>elevato</i> | <i>valore 8</i> |
| E. | <i>ottimo</i> | <i>valore 10</i> |

3.2 - capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi rappresentata con il seguente giudizio numerico di sintesi (valore massimo attribuito al sottoelemento = **10**):

- | | | |
|----|--------------------|------------------|
| A. | <i>inadeguato</i> | <i>valore 2</i> |
| B. | <i>sufficiente</i> | <i>valore 4</i> |
| C. | <i>buono</i> | <i>valore 6</i> |
| D. | <i>elevato</i> | <i>valore 8</i> |
| E. | <i>ottimo</i> | <i>valore 10</i> |

3.3 - partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità articolata sulla base della seguente rappresentazione valutativa (valore massimo attribuito al sottoelemento = **10**):

- | | | |
|----|--------------------|------------------|
| A. | <i>inadeguata</i> | <i>valore 2</i> |
| B. | <i>sufficiente</i> | <i>valore 4</i> |
| C. | <i>buona</i> | <i>valore 6</i> |
| D. | <i>elevata</i> | <i>valore 8</i> |
| E. | <i>ottima</i> | <i>valore 10</i> |

3.4 - capacità d'iniziativa personale valutata sulla scorta dell'articolazione ponderativa di cui sotto (valore massimo attribuito al sottoelemento = **10**):

- | | | |
|----|--------------------|------------------|
| A. | <i>inadeguata</i> | <i>valore 2</i> |
| B. | <i>sufficiente</i> | <i>valore 4</i> |
| C. | <i>buona</i> | <i>valore 6</i> |
| D. | <i>elevata</i> | <i>valore 8</i> |
| E. | <i>ottima</i> | <i>valore 10</i> |

4. PRESTAZIONI RESE CON MAGGIOR GRADO DI ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE, ACQUISITO ANCHE A SEGUITO DI INTERVENTI FORMATIVI E DI AGGIORNAMENTO (V.M.P. 30)



4.1 – capacità d'iniziativa personale e capacità propositiva in ordine all'adozione di soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro valutata sulla scorta dell'articolazione ponderativa di cui sotto (valore massimo attribuito al sottoelemento = **20**):

- | | | |
|----|--------------------|------------------|
| A. | <i>inadeguato</i> | <i>valore 2</i> |
| B. | <i>sufficiente</i> | <i>valore 4</i> |
| C. | <i>buono</i> | <i>valore 10</i> |
| D. | <i>elevato</i> | <i>valore 16</i> |
| E. | <i>ottimo</i> | <i>valore 20</i> |

4.2 - analisi del potenziale professionale effettuata attraverso l'analisi della partecipazione agli interventi formativi e di aggiornamento (valore massimo sottoelemento = **10**)

- | | | |
|----|--------------------|------------------|
| A. | <i>inadeguato</i> | <i>valore 2</i> |
| B. | <i>sufficiente</i> | <i>valore 4</i> |
| C. | <i>buono</i> | <i>valore 6</i> |
| D. | <i>elevato</i> | <i>valore 8</i> |
| E. | <i>ottimo</i> | <i>valore 10</i> |

CATEGORIA "D"

SVILUPPO PROFESSIONALE	
	D1 → D2
	D2 → D3
	D3 → D4
	D4 → D5
	D5 → D6

Per la valutazione delle performance del personale inquadrato in categoria A vengono utilizzati i seguenti elementi valutativi:

- 1. Impegno profuso** *valore massimo parziale 10*
- 2. Qualità della prestazione individuale resa** *valore massimo parziale 20*
- 3. Risultati conseguiti** *valore massimo parziale 40*
- 4. Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento** *valore massimo parziale 30*

raggiungendo un *Valore Massimo Globale* di valutazione di **100 punti** e con il conseguente sviluppo articolativo come di seguito esemplificato:

1. IMPEGNO PROFUSO (V. M. P. 10)



1.1- grado di impegno espresso nell'assolvimento funzionale, rappresentato con il seguente giudizio di valore:

- | | |
|-----------------------|------------------|
| A. <i>inadeguato</i> | <i>valore 2</i> |
| B. <i>sufficiente</i> | <i>valore 4</i> |
| C. <i>buono</i> | <i>valore 6</i> |
| D. <i>elevato</i> | <i>valore 8</i> |
| E. <i>ottimo</i> | <i>valore 10</i> |

2. QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA (V.M.P. 20)



2.1 - livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento funzionale, proiettato sulla base della seguente valutazione:

- | | |
|-----------------------|------------------|
| A. <i>inadeguato</i> | <i>valore 2</i> |
| B. <i>sufficiente</i> | <i>valore 4</i> |
| C. <i>buono</i> | <i>valore 10</i> |
| D. <i>elevato</i> | <i>valore 16</i> |
| E. <i>ottimo</i> | <i>valore 20</i> |

3. **RISULTATI CONSEGUITI (V.M.P. 40)**



3.1 - grado di coinvolgimento nei processi amministrativi e/o "produttivi" espresso con il seguente apprezzamento di valore (valore massimo attribuito al sottoelemento = **10**):

- | | | |
|----|--------------------|------------------|
| A. | <i>inadeguato</i> | <i>valore 2</i> |
| B. | <i>sufficiente</i> | <i>valore 4</i> |
| C. | <i>buono</i> | <i>valore 6</i> |
| D. | <i>elevato</i> | <i>valore 8</i> |
| E. | <i>ottimo</i> | <i>valore 10</i> |

3.2 - capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi rappresentata con il seguente giudizio numerico di sintesi (valore massimo attribuito al sottoelemento = **10**):

- | | | |
|----|--------------------|------------------|
| A. | <i>inadeguato</i> | <i>valore 2</i> |
| B. | <i>sufficiente</i> | <i>valore 4</i> |
| C. | <i>buono</i> | <i>valore 6</i> |
| D. | <i>elevato</i> | <i>valore 8</i> |
| E. | <i>ottimo</i> | <i>valore 10</i> |

3.3 - partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità articolata sulla base della seguente rappresentazione valutativa (valore massimo attribuito al sottoelemento = **10**):

- | | | |
|----|--------------------|------------------|
| A. | <i>inadeguata</i> | <i>valore 2</i> |
| B. | <i>sufficiente</i> | <i>valore 4</i> |
| C. | <i>buona</i> | <i>valore 6</i> |
| D. | <i>elevata</i> | <i>valore 8</i> |
| E. | <i>ottima</i> | <i>valore 10</i> |

3.4 - capacità d'iniziativa personale valutata sulla scorta dell'articolazione ponderativa di cui sotto (valore massimo attribuito al sottoelemento = **10**):

- | | | |
|----|--------------------|------------------|
| A. | <i>inadeguata</i> | <i>valore 2</i> |
| B. | <i>sufficiente</i> | <i>valore 4</i> |
| C. | <i>buona</i> | <i>valore 6</i> |
| D. | <i>elevata</i> | <i>valore 8</i> |
| E. | <i>ottima</i> | <i>valore 10</i> |

4. PRESTAZIONI RESE CON MAGGIOR GRADO DI ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE, ACQUISITO ANCHE A SEGUITO DI INTERVENTI FORMATIVI E DI AGGIORNAMENTO (V.M.P. 30)



4.1 – capacità d'iniziativa personale e capacità propositiva in ordine all'adozione di soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro valutata sulla scorta dell'articolazione ponderativa di cui sotto (valore massimo attribuito al sottoelemento = **20**):

- | | | |
|----|--------------------|------------------|
| A. | <i>inadeguato</i> | <i>valore 2</i> |
| B. | <i>sufficiente</i> | <i>valore 4</i> |
| C. | <i>buono</i> | <i>valore 10</i> |
| D. | <i>elevato</i> | <i>valore 16</i> |
| E. | <i>ottimo</i> | <i>valore 20</i> |

4.2 - analisi del potenziale professionale effettuata attraverso l'analisi della partecipazione agli interventi formativi e di aggiornamento (valore massimo sottoelemento = **10**)

A.	<i>inadeguato</i>	<i>valore 2</i>
B.	<i>sufficiente</i>	<i>valore 4</i>
C.	<i>buono</i>	<i>valore 6</i>
D.	<i>elevato</i>	<i>valore 8</i>
E.	<i>ottimo</i>	<i>valore 10</i>

COMUNE DI VIGARANO MAINARDA

SCHEDA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

CATEGORIA **A**

POSIZIONE FUNZIONALE DEL DIPENDENTE

Cognome Nome
nato/a il
settore di appartenenza
servizio
profilo professionale
categoria posizione economica

ELEMENTI VALUTATIVI

1. Esperienza acquisita (anzianità) *Valore Massimo Parziale 10*
2. Qualità della prestazione individuale resa *Valore Massimo Parziale 40*
3. Risultati conseguiti *Valore Massimo Parziale 50*

Valore Massimo Globale di valutazione raggiungibile : **100 punti**

2. QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA (V.M.P. 40)

2.1 Grado di puntualità e di precisione nell'assolvimento delle prestazioni:

- A. *impegno inadeguato* valore 5
- B. *impegno sufficiente* valore 15
- C. *impegno buono* valore 20
- D. *impegno elevato* valore 30
- E. *impegno ottimo* valore 40

PUNTEGGIO COMPLESSIVO ELEMENTO DI VALUTAZIONE 2	
--	--

3. RISULTATI CONSEGUITI (V.M.P. 50)

3.1 - livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dall'amministrazione, valutati sulla scorta dei seguenti parametri di massima:

- A. *inadeguato livello di raggiungimento e di realizzazione* valore 5
- B. *sufficiente livello di raggiungimento e di realizzazione* valore 15
- C. *buono livello di raggiungimento e di realizzazione* valore 25
- D. *elevato livello di raggiungimento e di realizzazione* valore 35
- E. *ottimo livello di raggiungimento e di realizzazione* valore 50

PUNTEGGIO COMPLESSIVO ELEMENTO DI VALUTAZIONE 3	
--	--

RIEPILOGO PUNTEGGIO

PUNTI ELEMENTO VALUTAZIONE 1	
PUNTI ELEMENTO VALUTAZIONE 2	
PUNTI ELEMENTO VALUTAZIONE 3	
PUNTEGGIO TOTALE	

Data

IL DIPENDENTE

IL RESPONSABILE DI SETTORE

.....

.....

COMUNE DI VIGARANO MAINARDA

SCHEDA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

CATEGORIA **B**

POSIZIONE FUNZIONALE DEL DIPENDENTE

Cognome Nome
nato/a il
settore di appartenenza
servizio
profilo professionale
categoria posizione economica

ELEMENTI VALUTATIVI

1. Risultati conseguiti *valore massimo parziale 30*
2. Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e di aggiornamento *valore massimo parziale 20*
3. Impegno profuso *valore massimo parziale 20*
4. Qualità della prestazione individuale resa *valore massimo parziale 30*

Valore Massimo Globale di valutazione raggiungibile : **100 punti**

1. RISULTATI CONSEGUITI (V.M.P. 30)

1.1 - livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dall'amministrazione e dai responsabili di posizione organizzativa, valutati sulla scorta dei seguenti parametri di massima:

- | | | |
|----|---|------------------|
| A. | <i>inadeguato livello di raggiungimento e di realizzazione</i> | <i>valore 2</i> |
| B. | <i>sufficiente livello di raggiungimento e di realizzazione</i> | <i>valore 14</i> |
| C. | <i>buono livello di raggiungimento e di realizzazione</i> | <i>valore 20</i> |
| D. | <i>elevato livello di raggiungimento e di realizzazione</i> | <i>valore 26</i> |
| E. | <i>ottimo livello di raggiungimento e di realizzazione</i> | <i>valore 30</i> |

PUNTEGGIO COMPLESSIVO ELEMENTO DI VALUTAZIONE 1	
--	--

2. PRESTAZIONI RESE CON MAGGIOR GRADO

DI ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE (V.M.P. 20)

2.1 **capacità di autonomia funzionale** nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute (valore massimo attribuito al sottoelemento = **10**)

- | | | |
|----|--------------------|------------------|
| A. | <i>inadeguata</i> | <i>valore 2</i> |
| B. | <i>sufficiente</i> | <i>valore 4</i> |
| C. | <i>buona</i> | <i>valore 6</i> |
| D. | <i>elevata</i> | <i>valore 8</i> |
| E. | <i>ottima</i> | <i>valore 10</i> |

PUNTEGGIO COMPLESSIVO SOTTOELEMENTO DI VALUTAZIONE 2.1	
---	--

2.2 - abilità applicativa e di sfruttamento razionale ed ottimizzato delle cognizioni apprese in ambito operativo e/o a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di adibizione (valore massimo attribuito al sottoelemento = **10**)

- | | | |
|----|--------------------|------------------|
| A. | <i>inadeguata</i> | <i>valore 2</i> |
| B. | <i>sufficiente</i> | <i>valore 4</i> |
| C. | <i>buona</i> | <i>valore 6</i> |
| D. | <i>elevata</i> | <i>valore 8</i> |
| E. | <i>ottima</i> | <i>valore 10</i> |

PUNTEGGIO COMPLESSIVO SOTTOELEMENTO DI VALUTAZIONE 2.1	
---	--

RIEPILOGO PUNTEGGIO ELEMENTO DI VALUTAZIONE 2	
PUNTEGGIO SOTTOELEMENTO 2.1	
PUNTEGGIO SOTTOELEMENTO 2.2	
PUNTEGGIO TOTALE	

3. IMPEGNO PROFUSO (V. M. P. 20)

3.1- grado di impegno espresso nell'assolvimento funzionale, rappresentato con il seguente giudizio di valore:

- | | | |
|----|--------------------|------------------|
| A. | <i>inadeguato</i> | <i>valore 2</i> |
| B. | <i>sufficiente</i> | <i>valore 4</i> |
| C. | <i>buono</i> | <i>valore 10</i> |
| D. | <i>elevato</i> | <i>valore 16</i> |
| E. | <i>ottimo</i> | <i>valore 20</i> |

PUNTEGGIO COMPLESSIVO ELEMENTO DI VALUTAZIONE 3	
--	--

4. QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA (V.M.P. 30)

4.1 - livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento funzionale, proiettato sulla base della seguente valutazione:

- | | | |
|----|--------------------|------------------|
| A. | <i>inadeguato</i> | <i>valore 2</i> |
| B. | <i>sufficiente</i> | <i>valore 14</i> |
| C. | <i>buono</i> | <i>valore 20</i> |
| D. | <i>elevato</i> | <i>valore 26</i> |
| E. | <i>ottimo</i> | <i>valore 30</i> |

PUNTEGGIO COMPLESSIVO	
ELEMENTO DI VALUTAZIONE 4	

RIEPILOGO PUNTEGGIO	
PUNTI ELEMENTO VALUTAZIONE 1	
PUNTI ELEMENTO VALUTAZIONE 2	
PUNTI ELEMENTO VALUTAZIONE 3	
PUNTI ELEMENTO VALUTAZIONE 4	
PUNTEGGIO TOTALE	

Data

IL DIPENDENTE

IL RESPONSABILE DI SETTORE

.....

.....

COMUNE DI VIGARANO MAINARDA

SCHEDA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

CATEGORIA C

POSIZIONE FUNZIONALE DEL DIPENDENTE

Cognome Nome
nato/a il
settore di appartenenza
servizio
profilo professionale
categoria posizione economica

ELEMENTI VALUTATIVI

- | | |
|--|-----------------------------------|
| 1. Impegno profuso | <i>valore massimo parziale 10</i> |
| 2. Qualità della prestazione individuale resa | <i>valore massimo parziale 20</i> |
| 3. Risultati conseguiti | <i>valore massimo parziale 40</i> |
| 4. Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento | <i>valore massimo parziale 30</i> |

Valore Massimo Globale di valutazione raggiungibile : **100 punti**

1. IMPEGNO PROFUSO (V. M. P. 10)

1.1- grado di impegno espresso nell'assolvimento funzionale, rappresentato con il seguente giudizio di valore:

- | | | |
|----|--------------------|------------------|
| A. | <i>inadeguato</i> | <i>valore 2</i> |
| B. | <i>sufficiente</i> | <i>valore 4</i> |
| C. | <i>buono</i> | <i>valore 6</i> |
| D. | <i>elevato</i> | <i>valore 8</i> |
| E. | <i>ottimo</i> | <i>valore 10</i> |

PUNTEGGIO COMPLESSIVO ELEMENTO DI VALUTAZIONE 1	
--	--

2. QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA (V.M.P. 20)

2.1 - livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento funzionale, proiettato sulla base della seguente valutazione:

- | | | |
|----|--------------------|------------------|
| A. | <i>inadeguato</i> | <i>valore 2</i> |
| B. | <i>sufficiente</i> | <i>valore 4</i> |
| C. | <i>buono</i> | <i>valore 10</i> |
| D. | <i>elevato</i> | <i>valore 16</i> |
| E. | <i>ottimo</i> | <i>valore 20</i> |

PUNTEGGIO COMPLESSIVO ELEMENTO DI VALUTAZIONE 2	
--	--

3. RISULTATI CONSEGUITI (V.M.P. 40)

3.1 - grado di coinvolgimento nei processi amministrativi e/o "produttivi" espresso con il seguente apprezzamento di valore (valore massimo attribuito al sottoelemento = **10**):

- | | | |
|----|--------------------|------------------|
| A. | <i>inadeguato</i> | <i>valore 2</i> |
| B. | <i>sufficiente</i> | <i>valore 4</i> |
| C. | <i>buono</i> | <i>valore 6</i> |
| D. | <i>elevato</i> | <i>valore 8</i> |
| E. | <i>ottimo</i> | <i>valore 10</i> |

PUNTEGGIO COMPLESSIVO SOTTOELEMENTO DI VALUTAZIONE 3.1	
---	--

3.2 - capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi rappresentata con il seguente giudizio numerico di sintesi (valore massimo attribuito al sottoelemento = **10**):

- | | | |
|----|--------------------|------------------|
| A. | <i>inadeguato</i> | <i>valore 2</i> |
| B. | <i>sufficiente</i> | <i>valore 4</i> |
| C. | <i>buono</i> | <i>valore 6</i> |
| D. | <i>elevato</i> | <i>valore 8</i> |
| E. | <i>ottimo</i> | <i>valore 10</i> |

PUNTEGGIO COMPLESSIVO SOTTOELEMENTO DI VALUTAZIONE 3.2	
---	--

3.3 - partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità articolata sulla base della seguente rappresentazione valutativa (valore massimo attribuito al sottoelemento = **10**):

- | | | |
|----|--------------------|------------------|
| A. | <i>inadeguata</i> | <i>valore 2</i> |
| B. | <i>sufficiente</i> | <i>valore 4</i> |
| C. | <i>buona</i> | <i>valore 6</i> |
| D. | <i>elevata</i> | <i>valore 8</i> |
| E. | <i>ottima</i> | <i>valore 10</i> |

PUNTEGGIO COMPLESSIVO SOTTOELEMENTO DI VALUTAZIONE 3.3	
---	--

3.4 - capacità d'iniziativa personale valutata sulla scorta dell'articolazione ponderativa di cui sotto (valore massimo attribuito al sottoelemento = **10**):

- | | | |
|----|--------------------|------------------|
| A. | <i>inadeguata</i> | <i>valore 2</i> |
| B. | <i>sufficiente</i> | <i>valore 4</i> |
| C. | <i>buona</i> | <i>valore 6</i> |
| D. | <i>elevata</i> | <i>valore 8</i> |
| E. | <i>ottima</i> | <i>valore 10</i> |

PUNTEGGIO COMPLESSIVO SOTTOELEMENTO DI VALUTAZIONE 3.4	
---	--

RIEPILOGO PUNTEGGIO ELEMENTO DI VALUTAZIONE 3	
PUNTEGGIO SOTTOELEMENTO 3.1	
PUNTEGGIO SOTTOELEMENTO 3.2	
PUNTEGGIO SOTTOELEMENTO 3.3	
PUNTEGGIO SOTTOELEMENTO 3.4	
PUNTEGGIO TOTALE	

**4. PRESTAZIONI RESE CON MAGGIOR GRADO DI ARRICCHIMENTO
PROFESSIONALE, ACQUISITO ANCHE A SEGUITO DI INTERVENTI
FORMATIVI E DI AGGIORNAMENTO (V.M.P. 30)**

4.1 – capacità d’iniziativa personale e capacità propositiva in ordine all’adozione di soluzioni innovative o migliorative dell’organizzazione del lavoro valutata sulla scorta dell’articolazione ponderativa di cui sotto (valore massimo attribuito al sottoelemento = **20**):

- | | | |
|----|--------------------|------------------|
| A. | <i>inadeguato</i> | <i>valore 2</i> |
| B. | <i>sufficiente</i> | <i>valore 4</i> |
| C. | <i>buono</i> | <i>valore 10</i> |
| D. | <i>elevato</i> | <i>valore 16</i> |
| E. | <i>ottimo</i> | <i>valore 20</i> |

PUNTEGGIO COMPLESSIVO SOTTOELEMENTO DI VALUTAZIONE 4.1	
---	--

4.2 - analisi del potenziale professionale effettuata attraverso l’analisi della partecipazione agli interventi formativi e di aggiornamento (valore massimo sottoelemento = **10**)

- | | | |
|----|--------------------|------------------|
| A. | <i>inadeguato</i> | <i>valore 2</i> |
| B. | <i>sufficiente</i> | <i>valore 4</i> |
| C. | <i>buono</i> | <i>valore 6</i> |
| D. | <i>elevato</i> | <i>valore 8</i> |
| E. | <i>ottimo</i> | <i>valore 10</i> |

PUNTEGGIO COMPLESSIVO SOTTOELEMENTO DI VALUTAZIONE 4.2	
---	--

RIEPILOGO PUNTEGGIO ELEMENTO DI VALUTAZIONE 4	
PUNTEGGIO SOTTOELEMENTO 4.1	
PUNTEGGIO SOTTOELEMENTO 4.2	
PUNTEGGIO TOTALE	

RIEPILOGO PUNTEGGIO	
PUNTI ELEMENTO VALUTAZIONE	1
PUNTI ELEMENTO VALUTAZIONE	2
PUNTI ELEMENTO VALUTAZIONE	3
PUNTI ELEMENTO VALUTAZIONE	4
PUNTEGGIO TOTALE	

Data

IL DIPENDENTE

IL RESPONSABILE DI SETTORE

.....

.....

COMUNE DI VIGARANO MAINARDA

SCHEDA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

CATEGORIA **D**

POSIZIONE FUNZIONALE DEL DIPENDENTE

Cognome Nome
nato/a il
settore di appartenenza
servizio
profilo professionale
categoria posizione economica

ELEMENTI VALUTATIVI

- | | |
|--|-----------------------------------|
| 1. Impegno profuso | <i>valore massimo parziale 10</i> |
| 2. Qualità della prestazione individuale resa | <i>valore massimo parziale 20</i> |
| 3. Risultati conseguiti | <i>valore massimo parziale 40</i> |
| 4. Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento | <i>valore massimo parziale 30</i> |

Valore Massimo Globale di valutazione raggiungibile : **100 punti**

1. IMPEGNO PROFUSO (V. M. P. 10)

1.1- grado di impegno espresso nell'assolvimento funzionale, rappresentato con il seguente giudizio di valore:

- | | | |
|----|--------------------|------------------|
| A. | <i>inadeguato</i> | <i>valore 2</i> |
| B. | <i>sufficiente</i> | <i>valore 4</i> |
| C. | <i>buono</i> | <i>valore 6</i> |
| D. | <i>elevato</i> | <i>valore 8</i> |
| E. | <i>ottimo</i> | <i>valore 10</i> |

PUNTEGGIO COMPLESSIVO ELEMENTO DI VALUTAZIONE 1	
--	--

2. QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA (V.M.P. 20)

2.1 - livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento funzionale, proiettato sulla base della seguente valutazione:

- | | | |
|----|--------------------|------------------|
| A. | <i>inadeguato</i> | <i>valore 2</i> |
| B. | <i>sufficiente</i> | <i>valore 4</i> |
| C. | <i>buono</i> | <i>valore 10</i> |
| D. | <i>elevato</i> | <i>valore 16</i> |
| E. | <i>ottimo</i> | <i>valore 20</i> |

PUNTEGGIO COMPLESSIVO ELEMENTO DI VALUTAZIONE 2	
--	--

3. RISULTATI CONSEGUITI (V.M.P. 40)

3.1 - grado di coinvolgimento nei processi amministrativi e/o "produttivi" espresso con il seguente apprezzamento di valore (valore massimo attribuito al sottoelemento = **10**):

- | | | |
|----|--------------------|------------------|
| A. | <i>inadeguato</i> | <i>valore 2</i> |
| B. | <i>sufficiente</i> | <i>valore 4</i> |
| C. | <i>buono</i> | <i>valore 6</i> |
| D. | <i>elevato</i> | <i>valore 8</i> |
| E. | <i>ottimo</i> | <i>valore 10</i> |

PUNTEGGIO COMPLESSIVO SOTTOELEMENTO DI VALUTAZIONE 3.1	
---	--

3.2 - capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi rappresentata con il seguente giudizio numerico di sintesi (valore massimo attribuito al sottoelemento = **10**):

- | | |
|-----------------------|------------------|
| A. <i>inadeguato</i> | <i>valore 2</i> |
| B. <i>sufficiente</i> | <i>valore 4</i> |
| C. <i>buono</i> | <i>valore 6</i> |
| D. <i>elevato</i> | <i>valore 8</i> |
| E. <i>ottimo</i> | <i>valore 10</i> |

PUNTEGGIO COMPLESSIVO SOTTOELEMENTO DI VALUTAZIONE 3.2	
---	--

3.3 - partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità articolata sulla base della seguente rappresentazione valutativa (valore massimo attribuito al sottoelemento = **10**):

- | | |
|-----------------------|------------------|
| A. <i>inadeguata</i> | <i>valore 2</i> |
| B. <i>sufficiente</i> | <i>valore 4</i> |
| C. <i>buona</i> | <i>valore 6</i> |
| D. <i>elevata</i> | <i>valore 8</i> |
| E. <i>ottima</i> | <i>valore 10</i> |

PUNTEGGIO COMPLESSIVO SOTTOELEMENTO DI VALUTAZIONE 3.3	
---	--

3.4 - capacità d'iniziativa personale valutata sulla scorta dell'articolazione ponderativa di cui sotto (valore massimo attribuito al sottoelemento = **10**):

- | | |
|-----------------------|------------------|
| A. <i>inadeguata</i> | <i>valore 2</i> |
| B. <i>sufficiente</i> | <i>valore 4</i> |
| C. <i>buona</i> | <i>valore 6</i> |
| D. <i>elevata</i> | <i>valore 8</i> |
| E. <i>ottima</i> | <i>valore 10</i> |

PUNTEGGIO COMPLESSIVO SOTTOELEMENTO DI VALUTAZIONE 3.4	
---	--

RIEPILOGO PUNTEGGIO ELEMENTO DI VALUTAZIONE 3	
PUNTEGGIO SOTTOELEMENTO 3.1	
PUNTEGGIO SOTTOELEMENTO 3.2	
PUNTEGGIO SOTTOELEMENTO 3.3	
PUNTEGGIO SOTTOELEMENTO 3.4	
PUNTEGGIO TOTALE	

**4. PRESTAZIONI RESE CON MAGGIOR GRADO DI ARRICCHIMENTO
PROFESSIONALE, ACQUISITO ANCHE A SEGUITO DI INTERVENTI
FORMATIVI E DI AGGIORNAMENTO (V.M.P. 30)**

4.1 – capacità d’iniziativa personale e capacità propositiva in ordine all’adozione di soluzioni innovative o migliorative dell’organizzazione del lavoro valutata sulla scorta dell’articolazione ponderativa di cui sotto (valore massimo attribuito al sottoelemento = **20**):

- | | | |
|----|--------------------|------------------|
| A. | <i>inadeguato</i> | <i>valore 2</i> |
| B. | <i>sufficiente</i> | <i>valore 4</i> |
| C. | <i>buono</i> | <i>valore 10</i> |
| D. | <i>elevato</i> | <i>valore 16</i> |
| E. | <i>ottimo</i> | <i>valore 20</i> |

PUNTEGGIO COMPLESSIVO SOTTOELEMENTO DI VALUTAZIONE 4.1	
---	--

4.2 - analisi del potenziale professionale effettuata attraverso l’analisi della partecipazione agli interventi formativi e di aggiornamento (valore massimo sottoelemento = **10**)

- | | | |
|----|--------------------|------------------|
| A. | <i>inadeguato</i> | <i>valore 2</i> |
| B. | <i>sufficiente</i> | <i>valore 4</i> |
| C. | <i>buono</i> | <i>valore 6</i> |
| D. | <i>elevato</i> | <i>valore 8</i> |
| E. | <i>ottimo</i> | <i>valore 10</i> |

PUNTEGGIO COMPLESSIVO SOTTOELEMENTO DI VALUTAZIONE 4.2	
---	--

RIEPILOGO PUNTEGGIO ELEMENTO DI VALUTAZIONE 4	
PUNTEGGIO SOTTOELEMENTO 4.1	
PUNTEGGIO SOTTOELEMENTO 4.2	
PUNTEGGIO TOTALE	

RIEPILOGO PUNTEGGIO	
PUNTI ELEMENTO VALUTAZIONE	1
PUNTI ELEMENTO VALUTAZIONE	2
PUNTI ELEMENTO VALUTAZIONE	3
PUNTI ELEMENTO VALUTAZIONE	4
PUNTEGGIO TOTALE	

Data

IL DIPENDENTE

IL RESPONSABILE DI SETTORE

.....

.....

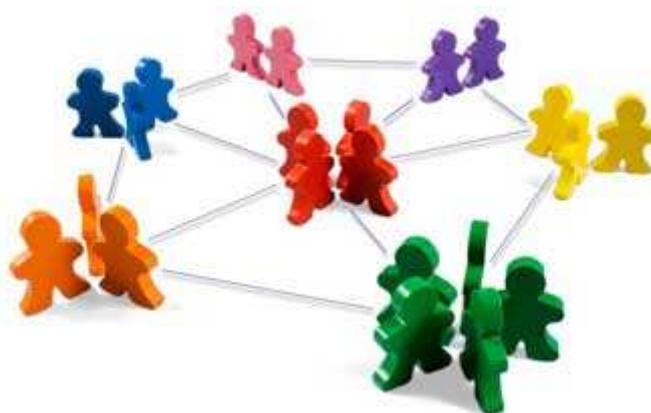
TABELLA DEI PUNTEGGI LEGATI ALLA VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI DELLE CATEGORIE A,B,C E D NON TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA, E LORO CORRISPONDENZA ALL'IMPORTO EROGATO IN SEDE DI RIDISTRIBUZIONE DEL FONDO DI PRODUTTIVITÀ:



PUNTEGGIO	PERCENTUALE DI INCENTIVO EROGATA
da 0 a 20	Nessun incentivo
da 21 a 39	20%
da 40 a 49	50%
da 50 a 59	60%
da 60 a 84	85%
da 85 a 100	100%

**SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE
DEI RESPONSABILI DI SETTORE TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

VALUTAZIONE DI RISULTATO



Tempistica della valutazione: annuale

Valutatori: Organismo Indipendente di Valutazione



SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI RESPONSABILI DI SETTORE TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA DEL COMUNE DI VIGARANO MAINARDA – VALUTAZIONE DI RISULTATO

1. Oggetto e fasi del processo valutativo

Oggetto di valutazione è l'insieme dei comportamenti organizzativi, cioè delle capacità, delle conoscenze e delle esperienze, che i responsabili dei settori concretamente attivano per raggiungere gli obiettivi e per gestire le risorse e il personale loro assegnati. La prestazione viene quindi analizzata e valutata sia in relazione al **grado di raggiungimento dei risultati**, sia in relazione alle **capacità e competenze espresse nel periodo di riferimento**.

In sede di definizione dei programmi connessi con il bilancio di previsione (piano economico di gestione e piano delle performance) la giunta, con l'ausilio del Segretario Comunale/direttore generale e dell'Organismo Indipendente di Valutazione, in sede di approvazione del piano economico di gestione e/o del piano delle performance, individua congiuntamente con ogni Responsabile di settore, gli obiettivi programmati, riconosciuti realizzabili, certi, finanziabili o finanziati, rappresentativi degli aspetti più significativi della prestazione del Responsabile. Gli obiettivi prescelti, devono necessariamente essere definiti in modo chiaro e sintetico: devono quindi essere specifici, misurabili, attuabili, realizzabili e tempificati.

Vengono valutati, inoltre, i fattori professionali e comportamentali di valutazione, cui attribuire particolare rilevanza nell'ambito del processo di attribuzione del premio per la qualità della prestazione individuale.

Ciascuna delle due componenti, quella relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi e quella relativa alle capacità e ai comportamenti manageriali incide per il 50% sulla valutazione complessiva.

L'Organismo Indipendente di Valutazione procede, dinamicamente, al monitoraggio dello stato di avanzamento degli obiettivi oggetto di valutazione, al fine di individuare eventuali aspetti di criticità o eventi non previsti, in conseguenza dei quali proporre l'adozione dei correttivi e degli aggiustamenti più opportuni. Ai fini predetti, l'Organismo Indipendente di Valutazione può condurre con ciascun Responsabile di Settore dei colloqui infrannuali, ha accesso ai documenti amministrativi e può richiedere ai Responsabili e agli uffici dell'ente, per iscritto o in modo informale, tutte le informazioni necessarie per l'efficace assolvimento delle funzioni. L'Organismo Indipendente di Valutazione ha facoltà di richiedere ai Responsabili di Settore la produzione di relazioni scritte relative allo stato di avanzamento dei progetti e degli obiettivi.

Entro il mese di Febbraio dell'anno successivo a quello cui si riferisce la valutazione, l'Organismo Indipendente di Valutazione conduce un colloquio finale con ogni Responsabile di Settore dell'ente, nel corso del quale sono discussi i risultati della prestazione, vengono evidenziati gli eventuali scarti verificatisi rispetto agli obiettivi prefissati, sono individuati i possibili fattori o azioni di miglioramento ed acquisite eventuali osservazioni del valutato.

I colloqui di valutazione tutti, come sopra previsti, devono essere informati dall'instaurazione di rapporti di massima collaborazione tra valutatore e valutati, così da favorire la circolazione delle informazioni utili allo sviluppo delle capacità manageriali del team dirigenziale e al miglioramento della gestione complessiva dell'ente.

Il processo di valutazione annuale si conclude con la formalizzazione del giudizio da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione; tale organo, prima di procedere alla definizione di un giudizio non positivo, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del Responsabile di Settore interessato, secondo quanto previsto dal contratto collettivo vigente.

La valutazione annuale è trasmessa al Sindaco che comunica ai Responsabili di Settore le determinazioni assunte, con provvedimento scritto e motivato.

Al Responsabile di Settore che a consuntivo abbia conseguito un giudizio complessivamente positivo, Il Sindaco, con proprio provvedimento, riconosce la retribuzione di risultato prevista dalla vigente contrattazione collettiva nazionale e decentrata, calcolata con le modalità di seguito rappresentate

2. La valutazione dei risultati



Il punteggio attribuito alla valutazione dei risultati è stabilito in relazione a due elementi di apprezzamento:

1. grado di complessità di ciascun obiettivo negoziato con l'organo politico;
2. grado complessivo di raggiungimento di ciascun obiettivo in rapporto alla complessità del medesimo

In sede di approvazione del Piano Economico di Gestione e/o del Piano delle Performance, a ciascun obiettivo assegnato al responsabile del settore viene attribuito un **peso parziale che rappresenta il grado di complessità o di importanza dell'obiettivo stesso**. La somma dei pesi attribuiti agli obiettivi assegnati a ciascun capo settore è pari a 100.

Il grado di complessivo di raggiungimento di ciascun obiettivo in rapporto alla complessità del medesimo è misurato in relazione ai parametri di cui alla seguente tabella :

Obiettivo non raggiunto	0
Obiettivo parzialmente raggiunto	3
Obiettivo efficacemente raggiunto	5

e in base alla seguente proporzione :

obiettivo non raggiunto = PESO ATTRIBUITO x 0

obiettivo parzialmente raggiunto = PESO ATTRIBUITO x 0,3

obiettivo efficacemente raggiunto = PESO ATTRIBUITO x 0,5

pertanto p. es un obiettivo pesato 18 , se realizzato in modo parziale , sarà riparametrato come segue: $18 \times 0,3 = 5,4$

1. La valutazione delle capacità e dei comportamenti manageriali



- A. Orientamento al cittadino–cliente e capacità di mantenere relazioni esterne positive, promuovendo l'immagine e i valori dell'ente;
- B. Capacità di programmare, organizzare e controllare le attività dell'unità organizzativa , le attività di progetto, di ricerca e studio assegnate alla sua responsabilità;
- C. Capacità di dirigere le attività poste sotto la sua responsabilità garantendo elevati livelli di qualità, precisione e rispetto dei tempi;
- D. Leadership , ovvero capacità di guidare e motivare i propri collaboratori , valorizzandone l'apporto lavorativo e favorendone la crescita professionale e capacità di utilizzare equamente gli strumenti e di processi di valutazione del personale;
- E. Capacità di soluzione di problemi , particolarmente in situazione di crisi o di emergenza;
- F. Impegno personale, motivazione verso il proprio lavoro e tensione verso il risultato;
- G. Propensione all'innovazione e capacità di adeguarsi tempestivamente ai cambiamenti tecnologici, organizzativi e normativi;
- H. Capacità di contribuire all'integrazione dei processi lavorativi promuovendo la collaborazione con altri servizi e uffici;
- I. Capacità di contribuire alla formulazione delle strategie di sviluppo dei servizi assegnati alla sua responsabilità;
- L. Attitudine all'aggiornamento professionale e capacità di garantire la crescita del Know How dell'ente sui temi di pertinenza.

Ciascuno dei fattori sopraindicati è valutato secondo una scala di parametri di apprezzamento espressa in termini numerici:

da 0 a 10	INSUFFICIENTE
da 11 a 20	MEDIOCRE
da 21 a 30	SUFFICIENTE
da 31 a 40	BUONO
da 41 a 50	ECCELLENTE

La determinazione della retribuzione di risultato



Il punteggio complessivo conseguito da ciascun Responsabile di Settore a seguito del processo di valutazione annuale è costituito dalla somma del punteggio ottenuto in seguito alla valutazione dei risultati e la media del punteggio ottenuto in seguito alla valutazione delle capacità – comportamenti manageriali.

La retribuzione di risultato da corrispondere al valutato è attribuita secondo le percentuali di seguito indicate:

da 0 a 49	NESSUNA RETRIBUZIONE
da 50 a 59	50 % DELLA RETRIBUZIONE
da 60 a 74	70 % DELLA RETRIBUZIONE
da 75 a 89	80 % DELLA RETRIBUZIONE
da 90 a 100	100 % DELLA RETRIBUZIONE

COMUNE DI VIGARANO MAINARDA

SCHEDA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI CAPI SETTORE TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

VALUTAZIONE DI RISULTATO

PERIODO DI VALUTAZIONE : ANNO

Cognome e nome

Posizione Organizzativa

A. RISULTATI

DESCRIZIONE OBIETTIVI	PESO	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO			PUNTEGGIO
		0	3	5	
Rif. Peg/PDF.....		0	3	5	
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
.....					
PUNTEGGIO TOTALE					
PUNTEGGIO ASSEGNATO PER L'ELEMENTO DI VALUTAZIONE A					

LEGENDA

0	OBIETTIVO NON RAGGIUNTO
3	OBIETTIVO PARZIALMENTE RAGGIUNTO
5	OBIETTIVO EFFICACEMENTE RAGGIUNTO

B. COMPORTAMENTO MANAGERIALE

COMPORTAMENTO MANAGERIALE	VALUTAZIONE				
	0-10	11-20	21-30	31-40	41-50
1 Orientamento al cittadino –cliente e capacità di mantenere relazioni esterne positive, promuovendo l'immagine e i valori dell'ente					
2 Capacità di programmare, organizzare e controllare le attività dell'unità organizzativa , le attività di progetto, di ricerca e studio assegnate alla sua responsabilità					
3 Capacità di dirigere le attività poste sotto la sua responsabilità garantendo elevati livelli di qualità, precisione e rispetto dei tempi					
4 Leadership , ovvero capacità di guidare e motivare i propri collaboratori , valorizzandone l'apporto lavorativo e favorendone la crescita professionale e capacità di utilizzare equamente gli strumenti e di processi di valutazione del personale					
5 Capacità di soluzione di problemi , particolarmente in situazione di crisi o di emergenza					
6 Impegno personale, motivazione verso il proprio lavoro e tensione verso il risultato					
7 Propensione all'innovazione e capacità di adeguarsi tempestivamente ai cambiamenti tecnologici, organizzativi e normativi					
8 Capacità di contribuire all'integrazione dei processi lavorativi promuovendo la collaborazione con altri servizi e uffici					
9 Capacità di contribuire alla formulazione delle strategie di sviluppo dei servizi assegnati alla sua responsabilità					
10 Attitudine all'aggiornamento professionale e capacità di garantire la crescita del Know How dell'ente sui temi di pertinenza					
PUNTEGGIO TOTALE					
MEDIA PUNTEGGIO					

PUNTEGGIO ASSEGNATO PER L'ELEMENTO DI VALUTAZIONE B

LEGENDA

da 0 a 10	INSUFFICIENTE
da 11 a 20	MEDIOCRE
da 21 a 30	SUFFICIENTE
da 31 a 40	BUONO
da 41 a 50	OTTIMO

SINTESI DELLA VALUTAZIONE ANNUALE

PUNTEGGIO ASSEGNATO PER L'ELEMENTO DI VALUTAZIONE A

PUNTEGGIO ASSEGNATO PER L'ELEMENTO DI VALUTAZIONE B

PUNTEGGIO TOTALE CONSEGUITO

RETRIBUZIONE MASSIMA PREVISTA

RETRIBUZIONE CONSEGUITA

LEGENDA

da 0 a 49	NESSUNA RETRIBUZIONE
da 50 a 59	50 % DELLA RETRIBUZIONE
da 60 a 74	70 % DELLA RETRIBUZIONE
da 75 a 89	80 % DELLA RETRIBUZIONE
da 90 a 100	100 % DELLA RETRIBUZIONE

IL VALUTATO

L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE

ART. 42 CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DEI SEGRETARI COMUNALI E PROVINCIALI

VALUTAZIONE DI RISULTATO

Tempistica della valutazione: annuale

Valutatore: Sindaco

Art.42 ccnl segretari comunali e provinciali

Ai segretari comunali e provinciali è attribuito un compenso annuale, denominato retribuzione di risultato, correlato al conseguimento degli obiettivi assegnati e tenendo conto del complesso degli incarichi aggiuntivi conferiti, ad eccezione dell'incarico di funzione di Direttore Generale.

Gli Enti del comparto destinano a tale compenso, con risorse aggiuntive a proprio carico, un importo non superiore al 10 % del monte salari riferito a ciascun segretario nell'anno di riferimento e nell'ambito delle risorse disponibili e nel rispetto della propria capacità di spesa.

Ai fini della valutazione dei risultati conseguiti e dell'erogazione della relativa retribuzione ad essa correlata, gli Enti utilizzano, con gli opportuni adattamenti, la disciplina adottata ai sensi del D.Lgs.n.286/1999, relativo alla definizione di meccanismi e strumenti di monitoraggio dei costi, dei rendimenti e dei risultati.

COMUNE DI VIGARANO MAINARDA

SCHEMA DI VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE

VALUTAZIONE DI RISULTATO

PERIODO DI VALUTAZIONE : ANNO

Segretario Generale Dr.

FUNZIONI SVOLTE	PESO	PUNTEGGIO PARZIALE MASSIMO OTTENIBILE	PUNTEGGIO PARZIALE OTTENUTO
Competenza dimostrata nell'attività di collaborazione e assistenza giuridico amministrativa nei confronti degli organi dell'Ente	20 %	20	
Partecipazione consiglio e giunta	20 %	20	
Altre funzioni previste dalla legge o attribuite con atti dell'ente e/o obiettivi	20 %	20	
Attività contrattuale nell'interesse dell'ente	20 %	20	
Capacità organizzativa	20 %	20	
TOTALE PUNTEGGIO		100	

LEGENDA PER ATTRIBUZIONE PUNTEGGIO PARZIALE

da 0 a 4	SCARSO
da 5 a 8	MEDIOCRE
da 9 a 12	SUFFICIENTE
da 13 a 16	BUONO
da 17 a 20	OTTIMO

PUNTEGGIO OTTENUTO	
PERCENTUALE DI RETRIBUZIONE	
RETRIBUZIONE DI RISULTATO DA CORRISPONDERE	

LEGENDA PER ENTITA' RETRIBUZIONE DI RISULTATO DA CORRISPONDERE

da 0 a 49	NESSUNA RETRIBUZIONE (0% monte salari)
da 50 a 59	50 % DELLA RETRIBUZIONE (5% monte salari)
da 60 a 74	70 % DELLA RETRIBUZIONE (7% monte salari)
da 75 a 89	80 % DELLA RETRIBUZIONE (8% monte salari)
da 90 a 100	100 % DELLA RETRIBUZIONE (10% monte salari)

