

Scheda n. 1

SISTEMA VALUTATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE

SCHEDA 1 (contributo agli obiettivi di gestione)

SETTORE	
DIPENDENTE	
OBIETTIVI	PUNTEGGIO
LIVELLO 1: il contributo è stato determinante in ogni attività finalizzata al raggiungimento degli obiettivi ovvero all'efficace espletamento delle azioni comunque riconducibili al servizio	(da 41 a 50)
LIVELLO 2: il contributo lavorativo è stato rilevante rispetto al raggiungimento degli obiettivi ovvero rispetto all'efficace espletamento delle azioni comunque riconducibili al servizio	(da 31 a 40)
LIVELLO 3: il contributo lavorativo è stato vivace nel raggiungimento degli obiettivi o comunque rispetto all'efficace espletamento delle azioni comunque riconducibili al servizio	(da 21 a 30)
LIVELLO 4: il contributo lavorativo è solo indirettamente legato al raggiungimento degli obiettivi ovvero all'efficace espletamento delle azioni comunque riconducibili al servizio	(da 11 a 20)
LIVELLO 5: il contributo lavorativo è risultato poco significativo rispetto agli obiettivi e/o alle azioni attese.	(da 0 a 10)

Scheda 2

SISTEMA VALUTATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE

SCHEDA 2 (valutazione prestazione individuale)

Categoria C e D

PARAMETRI	DESCRIZIONE PARAMETRI	SCALA di VALUTAZIONE			
		Insufficiente <i>(zero punti)</i>	Migliorabile <i>(1 punto)</i>	Adeguata <i>(2 punti)</i>	Buono <i>(3 punti)</i>
Pianificazione e organizzazione del lavoro	Capacità di pianificare le varie fasi del lavoro, fissando gli obiettivi e le scadenze				
Rispetto dei tempi e delle scadenze	Rispetto delle scadenze previste e concordate				
Precisione e accuratezza del lavoro	Capacità di produrre elaborati e documenti con standard				
Orientamento al risultato	Capacità di raggiungere i risultati attesi nell'ambito dell'attività d'ufficio				
Orientamento al cliente	Capacità di migliorare i processi e/o i prodotti destinati ad altri uffici o all'utenza finale				
Lavorare in gruppo	Capacità di lavorare in gruppo interagendo con gli altri colleghi del servizio				
PARZIALI					18
TOTALE					

CLASSI PUNTEGGIO	di	PUNTI
Inferiore o uguale a 6		10
Da 7 e 8		20
Da 9 a 11		30
Da 12 a 13		40
Superiore a 13		50

SCHEDA 2 (valutazione prestazione individuale)

Categoria B

PARAMETRI	DESCRIZIONE PARAMETRI	SCALA di VALUTAZIONE			
		Insufficiente <i>(zero punti)</i>	Migliorabile <i>(1 punto)</i>	Adeguate <i>(2 punti)</i>	Buono <i>(3 punti)</i>
Rispetto dei tempi e delle scadenze	Rispetto delle scadenze previste e concordate				
Precisione e accuratezza del lavoro	Capacità di eseguire la prestazione lavorativa con standard di qualità				
flessibilità	Capacità di erogare la prestazione lavorativa in funzione alle esigenze di servizio, capacità di differenziare la propria operatività				
Lavorare in gruppo	Capacità di lavorare in gruppo interagendo con gli altri colleghi del servizio				
Organizzare il lavoro	Capacità di organizzare le varie fasi di lavoro autonomamente				
PARZIALI					
TOTALE					

CLASSI di PUNTEGGIO	PUNTI
Inferiore o uguale a 5	10
Da 6 e 7	20
Da 8 a 10	30
Da 11 a 12	40
Superiore a 13	50

In ragione del punteggio complessivo ottenuto il personale potrà essere collocato in differenti classi di punteggio a cui corrispondono differenti valutazioni retributive:

- Da 91 punti a 100 punti: 100% del trattamento retributivo accessorio spettante;
 - Da 81 punti a 90 punti: 90% del trattamento retributivo accessorio spettante;
 - Da 71 punti a 80 punti: 80% del trattamento retributivo accessorio spettante;
 - Inferiore a 70: Proporzionale al punteggio attribuito.
-

Scheda n. 3

SISTEMA VALUTATIVO DELLA PERFORMANCE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DEL SEGRETARIO COMUNALE

La misurazione e la valutazione della performance dei Responsabili di Aree e di Servizi è collegata:

- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali
- alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- alla valutazione del personale.

In particolare l'articolazione degli elementi di valutazione è la seguente:

- a) conseguimento degli obiettivi assegnati sia di struttura che individuali;
- b) capacità di gestione delle risorse umane e finanziarie;

La pesatura, per complessivi 100 punti, è ripartita nei seguenti pesi numerici:

- **80 punti per l'elemento di cui alla lettera a:**
 - fino a 20 punti giudizio scarso;
 - da 21 a 40 punti giudizio di insufficienza;
 - da 41 a 60 punti giudizio di sufficienza;
 - da 61 ad 80 punti giudizio di conseguimento parziale o integrale.
- **20 punti di cui alla lettera b:**
 - fino a 10 punti scarsa o insufficiente capacità di gestire le risorse umane e finanziarie assegnate;
 - da 11 a 20 punti buona od ottima attitudine alla gestione delle risorse economiche e finanziarie.

Le premialità collegate ai titolari di posizione organizzativa verranno definite dal Sindaco, previa relazione del Nucleo nel modo che segue:

- punteggio da 80 a 100: 100% della premialità;
- punteggio da 61 ad 79: 75% della premialità;
- punteggio da 40 a 60: 50% della premialità;
- punteggio inferiore a 40: nessuna premialità e revoca dell'incarico.

La valutazione della performance del **SEGRETARIO COMUNALE** viene effettuata dal Sindaco al fine della liquidazione dell'indennità di risultato.
