

COMUNE DI MERGOZZO

PIANO DELLE PERFORMANCE Documento programmatico triennale 2018 – 2019- 2020

SCHEMA DI VALUTAZIONE PER LA PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA DEI RESPONSABILI DI SERVIZIO ANNO _____

RESPONSABILE DI SERVIZIO

Cognome e nome: _____
Qualifica / profilo: _____
Settore di appartenenza: _____

PERIODO DI RIFERIMENTO

Periodo dal _____ al _____
Periodo dal _____ al _____

Osservazioni da parte del nucleo di valutazione

Periodo intermedio

Data _____ firma del valutatore _____

Periodo finale

Data _____ firma del valutatore _____

Osservazioni da parte del valutato

Periodo intermedio

Data _____ Firma del valutato _____

Periodo finale

data _____ Firma del valutato _____

Valutazione delle performance organizzative ed individuali - guida alla compilazione -

Inizio periodo (entro 31 marzo)	Azioni necessarie
--	-------------------

1. Colloquio tra valutatore e valutato e individuazione degli obiettivi.
2. Valutatore definisce i pesi percentuali relativi ai singoli obiettivi;
3. Firma di valutatore e valutato

Metà periodo (entro 31 luglio)	Azioni necessarie
---------------------------------------	-------------------

4. Riflessione e verifica intermedia sull'andamento della valutazione tra valutatore e valutato;

Fine periodo (entro 31 gennaio dell'anno successivo)	Azioni necessarie
---	-------------------

5. Colloquio tra valutatore e valutato;
6. Verifica grado di raggiungimento obiettivi
7. Valutazione sulle altre aree e fattori di prestazione
8. Attribuzione punteggi all'area e calcolo punteggio ponderato di ciascun fattore
9. Determinazione valutazione finale come somma dei singoli punteggi ponderati di fattore
10. Compilazione parti a disposizione delle osservazioni di valutato e valutatore
11. Firma da parte di valutato e valutatore

VALUTAZIONE FINALE

PARTE RISERVATA AL NUCLEO DI VALUTAZIONE

PARTE A 1 – PERFORMANCE INDIVIDUALE (il 51% del 80% dell'indennità massima di risultato) – [tipo di valutazione: insufficiente (budget 0) – sufficiente (budget 60) – buono (budget 80) – ottimo (budget 100)]

Tenendo conto degli elementi sotto riportati viene assegnata una valutazione di _____ ed è riconosciuta una percentuale di _____ da applicare sul 51% dell'80% dell'indennità massima di risultato riconosciuta al predetto responsabile.

- 1 rispetto delle direttive e circolari impartite dagli organi dell'ente e dal segretario
- 2 capacità di adattamento e orientamento ai risultati complessivi del servizio
- 3 autonomia e spirito di iniziativa anche in assenza di direttive e di informazioni dettagliate
- 4 affidabilità, coscienziosità e cura nello svolgimento di compiti
- 5 disponibilità ed elasticità – attenzione all'utenza
- 6 collaborazione con i colleghi anche di altri servizi
- 7 capacità di ascolto e comunicazione sia all'interno che verso l'esterno
- 8 capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi

PARTE A 2 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA il 49% del 80% sull'indennità massima di risultato) – [tipo di valutazione: insufficiente (budget 0) – sufficiente (budget 60) – buono (budget 80) – ottimo (budget 100)]

Tenendo conto degli obiettivi raggiunti dal punto di vista quantitativo, qualitativo e di economicità della spesa e previsti nel piano delle performance approvato dalla Giunta Comunale, viene assegnata una valutazione di _____ ed è riconosciuta una percentuale di _____ da applicare sul 49% dell'80% dell'indennità massima di risultato riconosciuta al predetto responsabile.

Osservazioni sugli obiettivi raggiunti:

Dalla sede municipale, li

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

PARTE RISERVATA AGLI AMMINISTRATORI

PARTE B – VALUTAZIONE DEL SINDACO/ASSESSORE COMPETENTE (il 20% sull'indennità massima di risultato) – [tipo di valutazione: insufficiente (budget 0) – sufficiente (budget 60) – buono (budget 80) – ottimo (budget 100)]

Tenendo conto dell'intera attività svolta e della collaborazione prestata viene assegnata una valutazione di _____ ed è riconosciuta una percentuale di _____ da applicare sul 20 % dell'indennità massima di risultato riconosciuta al predetto responsabile.

Relazione dell'assessore di riferimento:

Dalla sede municipale li

IL SINDACO/'ASSESSORE COMPETENTE

PARTE CONCLUSIVA RISERVATA AL SEGRETARIO COMUNALE

PARTE C – VALUTAZIONE COMPLESSIVA (max percentuale 100% sull'indennità di risultato)

1) parte A1 + A2 riservata al nucleo del _____ sul 80% (della retribuzione max di risultato)

2) parte B riservata Amministratori del _____ sul 20% (della retribuzione max di risultato)

totale percentuale assegnata (1 + 2) _____

Totale indennità di risultato da liquidare € _____

Dalla sede municipale, li

IL SEGRETARIO COMUNALE

Firma del valutato

Per presa visione _____

Data _____

NOTA BENE:

I criteri da seguire nella compilazione della scheda per l'assegnazione della valutazione e per il punteggio percentuale assegnato al responsabile di servizio sono i seguenti:

definizione della valutazione:	% di punteggio corrispondente
insufficiente	0%
sufficiente	60%
buono	80%
ottimo	100%

La valutazione minima richiesta per tutte le tre parti oggetto di valutazioni (parte A1 performance individuale – parte A2 performance organizzativa – parte B valutazione degli amministratori) è sufficiente. Sotto questa valutazione anche per uno solo delle tre parti oggetto di valutazioni non da diritto alla liquidazione dell'indennità di risultato