COMUNE DI GRAVELLONA TOCE

PIANO DELLE PERFORMANCE PER IL TRIENNIO 2021 – 2022- 2023

SCHEDA 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	dal _____ al _____

VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE ORGANIZZATIVE ED INDIVIDUALI VERIFICHE INTERMEDIE

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

- GUIDA ALLA COMPILAZIONE -

Inizio periodo (entro 31 marzo)	Azioni necessarie
Colloquio tra valutatore e valutato e individuazione degli obiettivi. Valutatore definisce i pesi percentuali relativi ai singoli obiettivi; Firma di valutatore e valutato	
Metà periodo (entro 31 luglio)	Azioni necessarie
Riflessione e verifica intermedia sull'andamento della valutazione tra valutatore e valutato;	
Fine periodo (entro 31 gennaio dell'anno successivo)	Azioni necessarie
Colloquio tra valutatore e valutato; Verifica grado di raggiungimento obiettivi Valutazione sulle altre aree e fattori di prestazione Attribuzione punteggi all'area e calcolo punteggio ponderato di ciascun fattore Determinazione valutazione finale come somma dei singoli punteggi ponderati di fattore Compilazione parti a disposizione delle osservazioni di valutato e valutatore Firma da parte di valutato e valutatore	

VALUTAZIONE FINALE

Nel rispetto del vigente regolamento sulle performance approvato del delibera giunta n. 90 del 24.5.2016
La quota di ripartizione del 51% per la performance individuale e del 49% della performance organizzativa
è fissata dall'art. 13 comma 3 del regolamento

PARTE RISERVATA AL NUCLEO DI VALUTAZIONE

La percentuale di valutazione di competenza del nucleo è definita in base all'art. 10 comma 2 del reg sulle performance
approvato con delibera giunta n. 90/2016

PARTE A 1 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (max 100 sul 49% del 80% sull'indennità max di risultato)

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 di posizione riconosciuta al predetto responsabile.
Osservazioni sugli obiettivi raggiunti:

PARTE A 2 – PERFORMANCE INDIVIDUALE (max 100% sul 51% del 80% sull'indennità max di risultato)

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 di posizione riconosciuta al predetto responsabile.

N	ELEMENTI CHE VENGONO VALUTATI PER LA PERFORMANCE INDIVIDUALE	PESO MAX	VALUTAZIONE	PUNTI ASSEGNATI
1	rispetto delle direttive e circolari impartite dagli organi dell'ente e dal segretario apicale (Madia)	10	Insufficiente - fino a 5 Buono - da 6 a 8 Ottimo - da 9 a 10	
2	capacità di adattamento e orientamento ai risultati complessivi del servizio	10	Insufficiente - fino a 5 Buono - da 6 a 8 Ottimo - da 9 a 10	
3	autonomia e spirito di iniziativa anche in assenza di direttive e di informazioni dettagliate	10	Insufficiente - fino a 5 Buono - da 6 a 8 Ottimo - da 9 a 10	
4	affidabilità, coscienziosità e cura nello svolgimento di compiti	10	Insufficiente - fino a 5 Buono - da 6 a 8 Ottimo - da 9 a 10	
5	disponibilità, elasticità ed attenzione all'utenza	10	Insufficiente - fino a 5 Buono - da 6 a 8 Ottimo - da 9 a 10	
6	costante collaborazione e confronto con tutti i colleghi degli altri settori e servizi;	10	Insufficiente - fino a 5 Buono - da 6 a 8 Ottimo - da 9 a 10	
7	capacità di ascolto e comunicazione sia all'interno che verso l'esterno	10	Insufficiente - fino a 5 Buono - da 6 a 8 Ottimo - da 9 a 10	
8	capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi	10	Insufficiente - fino a 5 Buono - da 6 a 8 Ottimo - da 9 a 10	
9	qualità del contributo assicurato alle performance generali della struttura	10	Insufficiente - fino a 5 Buono - da 6 a 8 Ottimo - da 9 a 10	
10	competenze professionali e manageriali dimostrate	10	Insufficiente - fino a 5 Buono - da 6 a 8 Ottimo - da 9 a 10	
TOTALE PUNTI ASSEGNATI		100		

Dalla sede municipale, li

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

PARTE RISERVATA AGLI AMMINISTRATORI

La percentuale di valutazione di competenza del sindaco/dell'Assessore è definita in base all'art. 10 comma 2 del reg sulle performance approvato con delibera giunta n. 90/2016

PARTE B – VALUTAZIONE DEL SINDACO/ASSESSORE COMPETENTE (max 100% del 20% sull'indennità max di risultato)

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 max di risultato riconosciuta al predetto responsabile.

Relazione del Sindaco/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 + A 2 riservata al Nucleo del _____ sull'80% della retrib max di risultato)

2) Parte B riservata Amministratori del _____ sul 20% della retrib 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 OPERATIVA:

Il compenso per la performance individuale e organizzativa da riconoscere al Responsabile del Servizio è determinato come segue:

- Fino al raggiungimento del punteggio del 59% non viene riconosciuto nessun compenso incentivante;
- Dal 60% al 94% viene riconosciuto un compenso proporzionale al punteggio raggiunto conseguito;
- Da punteggio del 95% fino al 100% viene riconosciuto il compenso massimo del 100%;