

ALC

COMUNE DI GRAVELLONA TOCE

PIANO DELLE PERFORMANCE PER IL TRIENNIO 2018 – 2019- 2020

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)	
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%;