

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PERSONALE CATEGORIA A/B

VALUTAZIONE ANNO ____

DIPENDENTE: _____

CAT. _____

RISULTATI OTTENUTI- RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI: punteggio max 20 così suddivisi:

OBIETTIVI DESUNTI DAL PRO/PIANO DELLA PERFORMANCE	Peso dei singoli obiettivi	Valutazione in merito al grado di raggiungimento (in %): Breve commento.	Punteggio attribuito
1....			
2.....			
3....			
4....			
5....			
TOTALE			

COMPORAMENTI: punteggio max 80 così suddivisi

Per poter partecipare alla selezione per la progressione orizzontale il dipendente non deve essere stato oggetto di sanzioni disciplinari nell'anno di riferimento.

Sotto voci	Valutazione. Breve commento eventuale.	Punteggio finale
IMPEGNO QUALITÀ PRESTAZIONE INDIVIDUALE, (max 55 punti) <ul style="list-style-type: none"> - Qualità degli atti amministrativi proposti al responsabile per l'adozione con particolare riguardo ai richiami normativi e alle motivazioni ovvero qualità delle comunicazioni e delle istruttorie compiute direttamente, ovvero, per chi svolge funzioni operative/manuali, qualità del lavoro eseguito. A tal fine sono esaminati 		

<p>un numero di atti - o di interventi manutentivi/operativi - stabilito dal responsabile titolare di P.O. (max punti 25)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Impegno e continuità nell'espletamento delle proprie mansioni (max 30 punti). A tal fine si considera: <ol style="list-style-type: none"> 1. Orientamento al risultato e rispetto dei tempi assegnati (max 20 punti) . 2. Rapporti con l'utenza esterna (max 5 punti) (nel caso di sola utenza interna, la sottovoce viene eliminata e i 5 punti assegnati alla successiva voce "Capacità di interagire con i colleghi con spirito di collaborazione); 3. Capacità di interagire con i colleghi con spirito di collaborazione (max 5 punti) 		
<p>CAPACITA' DI ADATTAMENTO (FLESSIBILITA' ORGANIZZATIVA) (max punti 25)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacità di adattare i propri comportamenti ai cambiamenti sopraggiunti e di utilizzare gli strumenti e le attrezzature messe a disposizione (max 20 punti). A tal fine si considerano i seguenti elementi (da prendere in considerazione anche disgiuntamente): <ol style="list-style-type: none"> 1. gli effettivi utilizzi di strumenti, programmi, attrezzature innovativi e/o riconducibili agli obiettivi indicati dalla normativa in tema di semplificazione e codice dell'amministrazione digitale (PEC, protocollo informatico...), 2. grado di utilizzo di strumenti messi a disposizione del dipendente attinenti al proprio ruolo (hardware, software specifici; attrezzature ...) 3. è interessato e disponibile alle occasioni di apprendimento e riesce a tradurre e 		

finalizzare le conoscenze nell'attività lavorativa migliorando la propria prestazione. B) Assunzione in corso d'anno di nuovi compiti conseguenti a cambiamenti sopraggiunti nell'assetto organizzativo degli Uffici. (max 5 punti).		
TOTALE		

TOTALE PUNTEGGIO: obiettivi raggiunti + comportamenti ____

In caso di punteggio inferiore a 60 punti per l'anno oggetto di valutazione, non si avrà titolo all'erogazione né di compensi incentivanti correlati alla produttività individuale, né di compensi incentivanti correlati a progetti-obiettivo/piani di lavoro. Non si potrà inoltre essere ammessi a progressioni economiche all'interno della categoria (c.d."progressioni orizzontali"). L'erogazione dei compensi incentivanti avverrà in base percentuale sul punteggio ottenuto.

_____, li _____

IL RESPONSABILE DI SERVIZIO

SCHEMA DI VALUTAZIONE PER PERSONALE CATEGORIA C/PLA

VALUTAZIONE ANNO ____

DIPENDENTE:

CAT.

RISULTATI OTTENUTI- RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI: punteggio max 30 così suddivisi:

OBIETTIVI DESUNTI DAL PRO/PIANO DELLA PERFORMANCE	Peso dei singoli obiettivi	Valutazione in merito al grado di raggiungimento (in %): Breve commento.	Punteggio attribuito
1....			
2.....			
3....			
4....			
5....			
TOTALE			

Il punteggio attribuito si ottiene in applicazione della seguente formula:

(Peso dei singoli obiettivi) x (Grado percentuale di raggiungimento dell'obiettivo)

Se il grado di raggiungimento dell'obiettivo è inferiore al 50%, l'obiettivo si considera non raggiunto e ad esso si assegnerà un punteggio pari a 0.

COMPORAMENTI: punteggio max 70 così suddivisi

Per poter partecipare alla selezione per la progressione orizzontale il dipendente non deve essere stato oggetto di sanzioni disciplinari nell'anno di riferimento.

Sotto voci	Valutazione. Breve commento eventuale.	Punteggio finale
IMPEGNO QUALITÀ PRESTAZIONE INDIVIDUALE, (max 50 punti) - Qualità degli atti amministrativi o tecnici proposti al responsabile per l'adozione		

<p>con particolarità ai riferimenti normativi e alle motivazioni; ovvero qualità delle comunicazioni e delle istruttorie compiute direttamente. A tal fine sono esaminati un numero di atti stabilito dal responsabile titolare di P.O. (max punti 20)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Impegno e continuità nell'espletamento delle proprie mansioni (max 30 punti). A tal fine si considera: <ol style="list-style-type: none"> 1. Orientamento al risultato e rispetto dei tempi assegnati (max 20 punti) . 2. Rapporti con l'utenza esterna (max 5 punti) (nel caso di sola utenza interna, la sottovoce viene eliminata e i 5 punti assegnati alla successiva voce "Capacità di interagire con i colleghi con spirito di collaborazione); 3. Capacità di interagire con i colleghi con spirito di collaborazione (max 5 punti) 		
<p>CAPACITA' DI ADATTAMENTO (FLESSIBILITA' ORGANIZZATIVA) (max punti 20)</p> <p>A) Capacità di adattare i propri comportamenti ai cambiamenti sopraggiunti e di utilizzare gli strumenti e le attrezzature messe a disposizione (max 10 punti). A tal fine si con riferimento ai seguenti elementi (da prendere in considerazione anche disgiuntamente):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) gli effettivi utilizzi di strumenti, programmi, attrezzature innovativi e/o riconducibili agli obiettivi indicati dalla normativa in tema di semplificazione e codice dell'amministrazione digitale (PEC, protocollo informatico...), 2) grado di utilizzo di strumenti messi a disposizione del dipendente attinenti al proprio ruolo (hardware, software specifici; 		

<p>attrezzature ...)</p> <p>3) è interessato e disponibile alle occasioni di apprendimento e riesce a tradurre e finalizzare le conoscenze nell'attività lavorativa migliorando la propria prestazione.</p> <p>B) Assunzione in corso d'anno di nuovi compiti conseguenti a cambiamenti sopraggiunti nell'assetto organizzativo degli Uffici. (max 5 punti)</p>		
TOTALE		

TOTALE PUNTEGGIO: obiettivi raggiunti + comportamenti ____

In caso di punteggio inferiore a 60 punti per l'anno oggetto di valutazione, non si avrà titolo all'erogazione né di compensi incentivanti correlati alla produttività individuale, né di compensi incentivanti correlati a progetti-obiettivo/piani di lavoro. Non si potrà inoltre essere ammessi a progressioni economiche all'interno della categoria (c.d."progressioni orizzontali"). L'erogazione dei compensi incentivanti avverrà in base percentuale sul punteggio ottenuto.

_____, li _____

IL RESPONSABILE DI SERVIZIO

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PERSONALE D (anche TITOLARE DI P.O.)

DIPENDENTE - RESPONSABILE AREA

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI-RISULTATI RAGGIUNTI: punteggio max 50 così suddivisi:

OBIETTIVI DESUNTI DAL PRO/PIANO DELLA PERFORMANCE	Peso dei singoli obiettivi	Valutazione in merito al grado di raggiungimento (in %): Breve commento.	Punteggio attribuito
1....			
2....			
3....			
4....			
ecc...			
TOTALE	50		

Se il grado di raggiungimento dell'obiettivo è inferiore al 50%, l'obiettivo si considera non raggiunto e ad esso si assegnerà un punteggio pari a 0.

COMPORAMENTI: punteggio max 50.

Sotto voci	Valutazione. Breve commento eventuale.	Punteggio finale
IMPEGNO QUALITÀ PRESTAZIONE INDIVIDUALE, POTENZIALITÀ ESPRESSE (max 30 punti) <ul style="list-style-type: none"> - Iniziativa e capacità di fare proposte (max 7 punti). Sono valutate le proposte presentate in sede di formazione del PRO/PDO o durante il corso dell'anno con riferimento ai seguenti elementi (da prendere in considerazione anche disgiuntamente): <ol style="list-style-type: none"> 1. condivisione (con organi politici), 2. chiarezza espositiva 3. rilevanza 4. innovazione - Qualità degli atti amministrativi prodotti. A tal fine sono esaminati un numero di 		

<p>provvedimenti stabilito dall'OIV, scelti casualmente, emanati dal responsabile titolare di P.O. (max punti 8)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Impegno e continuità nell'espletamento delle proprie mansioni (max 7 punti). A tal fine si considera: <ol style="list-style-type: none"> 1. tempo lavoro (con riferimento alle 120 ore di straordinario di cui all'art.44,c.1, CCRL 07.12.2006) 2. presenza ad incontri (conferenze Segretario-Responsabili, Gruppi di lavoro su particolari temi) - Capacità di gestire le risorse umane assegnate (max 8 punti). A tal fine si fa riferimento ai seguenti elementi (da prendere in considerazione anche disgiuntamente): <ol style="list-style-type: none"> 1. assegnazione obiettivi ai dipendenti 2. redazione piani di lavoro, 3. verifica esecuzione piani di lavoro, 4. riunioni periodiche per organizzare e controllare il lavoro 5. differenziazione delle valutazioni 		
<p>CAPACITA' DI ADATTAMENTO (FLESSIBILITA' ORGANIZZATIVA) (max punti 15)</p> <ul style="list-style-type: none"> - capacità di adattare i propri comportamenti ai cambiamenti sopraggiunti e di utilizzare gli strumenti e le attrezzature messe a disposizione A tal fine si con riferimento ai seguenti elementi (da prendere in considerazione anche disgiuntamente): <ol style="list-style-type: none"> 1. gli effettivi utilizzi di strumenti, programmi, attrezzature innovativi e/o riconducibili agli obiettivi indicati dalla normativa in tema di semplificazione e codice dell'amministrazione digitale (PEC, Firma digitale, conferenze di servizio...) 		

2. gli eventuali mutamenti intervenuti a livello normativo e/o organizzativo che abbiano avuto riflessi diretti e rilevanti sull'attività e i conseguenti comportamenti/attività posti in essere		
PRESTAZIONI RESE CON PIU' ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE (max punti 5): - corsi di formazione frequentati ed attività di aggiornamento professionale con anche l'eventuale coinvolgimento del personale assegnato		
TOTALE		

TOTALE PUNTEGGIO: obiettivi raggiunti + comportamenti ____

Il titolare di P.O. ha diritto alla retribuzione di risultato nella misura massima riconosciuta nel caso in cui la somma dei punteggi sia almeno pari a 90. Nel caso di punteggio ricompreso tra 89 e 60, l'indennità di risultato sarà corrisposta in misura percentuale corrispondente al punteggio conseguito. In caso di punteggio inferiore a 60 punti, non verrà erogata alcuna indennità di risultato né si potrà essere ammessi a concorrere per le progressioni orizzontali.

Il Segretario Comunale

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER SEGRETARIO COMUNALE

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI-RISULTATI RAGGIUNTI: punteggio max 50 così suddivisi:

OBIETTIVI DESUNTI DAL PRO/PIANO DELLA PERFORMANCE	Peso dei singoli obiettivi	Valutazione in merito al grado di raggiungimento (in %): Breve commento.	Punteggio attribuito
1....			
2.....			
3....			
4....			
ecc...			
TOTALE	50		

Il punteggio attribuito si ottiene in applicazione della seguente formula:

COMPORAMENTI: punteggio max 50.

Sotto voci	Valutazione. Breve commento eventuale.	Punteggio finale
<p>Partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del consiglio e della giunta e ne cura la verbalizzazione (punteggio max 10)</p> <p>La valutazione ha a riferimento i seguenti elementi (da prendere in considerazione anche disgiuntamente):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Corretta predisposizione degli atti per le deliberazioni del Consiglio e Giunta, 2. Relazioni svolte al Consiglio e Giunta, su richiesta 		
<p>Attività di rogito (punteggio max 5)</p> <p>La valutazione ha a riferimento i seguenti elementi (da prendere in considerazione anche disgiuntamente)::</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. L'effettivo rogito di contratti ulteriori rispetto quelli derivanti da gare di appalto, 2. la correttezza formale degli atti rogati (nelle compravendite immobiliari si 		

verifica l'assenza di errori che compromettano la trascrizione e la voltura dei beni),		
Sovrintendenza allo svolgimento delle funzioni dei TPO e coordinamento delle loro attività (punteggio max 10) La valutazione ha a riferimento i seguenti elementi (da prendere in considerazione anche disgiuntamente): <ol style="list-style-type: none"> 1. Svolgimento di riunioni con responsabili, e/o istruttori, 2. Rispetto dei termini negli adempimenti complessi che coinvolgono diversi servizi 		
Attività di supporto e consulenza nei confronti degli uffici (punteggio max 15) La valutazione ha a riferimento i seguenti elementi (da prendere in considerazione anche disgiuntamente): <ol style="list-style-type: none"> 1. redazione circolari, 2. trasmissione pareri, sentenze, ecc. 		
Svolgimento di funzioni ulteriori attribuitegli dallo statuto, dai regolamenti o conferitegli dal Sindaco (punteggio max 10) La valutazione ha a riferimento i seguenti elementi (da prendere in considerazione anche disgiuntamente): <ol style="list-style-type: none"> 1. attribuzione di funzioni di responsabile di servizio, 2. attribuzione di funzioni specifiche 		
TOTALE		

TOTALE PUNTEGGIO: obiettivi raggiunti + comportamenti ____

In caso di punteggio inferiore a 60 punti, non verrà erogata alcuna indennità di risultato.