

ALLEGATO C

| | |
|---------------------------------------|--|
| nei processi di programmazione | |
| 1 | CAPACITA' PROPOSITIVA capacità di esprimere un contributo progettuale e propositivo nei processi di programmazione e pianificazione, interpretando in modo coerente lo spirito ed i contenuti degli indirizzi politico-amministrativi |
| nei processi di gestione | |
| 2 | TRASPARENZA abitudine a gestire le risorse assegnate ed i procedimenti controllati con trasparenza, favorendone la conoscenza agli organi di programmazione, controllo, coordinamento e valutazione sovraordinati, nonché all'utenza |
| 3 | COLLABORAZIONE mantenimento di rapporti verso i colleghi, il Segretario Comunale e gli Amministratori improntati a spirito di collaborazione e di gruppo, dimostrando verso gli stessi sollecitudine, puntualità e spirito costruttivo, flessibilità |
| 4 | CAPACITA' PROMOZIONALE capacità di relazionarsi con utenti, enti ed istituzioni esterne valorizzando e promuovendo le proprie attività e/o servizi erogati oltre che gli obiettivi e l'immagine dell'ente di appartenenza |
| conoscenze professionali | |
| 5 | CONOSCENZE GIURIDICHE, AMMINISTRATIVE E TECNICO-PROFESSIONALI capacità di acquisire, aggiornare e mantenere nel tempo le conoscenze giuridiche, amministrative e tecnico-professionali relative all'area di competenza; capacità di applicare correttamente le conoscenze ai procedimenti di competenza dell'area |
| 6 | CONOSCENZE INFORMATICHE conoscenza dei sistemi operativi e delle tecnologie informatiche e di automazione; conoscenza dei comuni applicativi e dei browser per la navigazione in internet; attitudine allo sviluppo di conoscenze tecnologiche ed informatiche che consentano un miglioramento dell'azione amministrativa |
| capacità professionali | |
| 7 | QUANTITA' DEL LAVORO PRODOTTO volume di lavoro prodotto in relazione ai tempi previsti ed ai risultati attesi |
| 8 | QUALITA' DEL LAVORO PRODOTTO rispondenza del lavoro ai requisiti qualitativi di precisione, perfezione, efficacia |
| capacità manageriali | |
| 9 | CAPACITA' DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE capacità di motivare, guidare, supportare i collaboratori costruendo un clima organizzativo favorevole alla produttività, al consenso, al lavoro di gruppo, all'orientamento all'utenza; capacità di gestione dei conflitti; capacità di assegnare mansioni ai collaboratori nel rispetto di un corretto esercizio del potere direttivo |
| 10 | CAPACITA' DI DIREZIONE DELL'AREA capacità di individuare, prevenire e/o risolvere criticità connesse all'espletamento delle funzioni di competenza dell'area; capacità di individuare le priorità; capacità di intervenire nei tempi e nei modi appropriati; capacità di prendersi cura in generale del buon andamento dell'area e dei servizi da essa erogati |
| adeguatezza del ruolo | |
| 11 | SENSO DI RESPONSABILITA' capacità di assunzione delle proprie responsabilità derivanti da azioni imputabili alle competenze ascrivibili alla propria area o comunque derivanti dalla propria posizione nell'organizzazione |
| 12 | CONGRUENZA corrispondenza delle azioni e dei risultati alle attese e direttive impartite dall'Amministrazione e dal Segretario Comunale, sia in termini sostanziali sia in termini formali, con riferimento tanto a singoli procedimenti quanto alla gestione dell'area complessivamente considerata |

OBIETTIVI DI RUOLO DEI RESPONSABILI DI AREA

ALLEGATO D

PARTE 1 - INDICATORI DI PERFORMANCE DELL'AREA

| | DESCRIZIONE INDICATORE | % REALIZZAZIONE |
|--|------------------------|-----------------|
| 1 | indicatore 1 | 75 |
| 2 | indicatore 2 | 85 |
| 3 | indicatore 3 | 94 |
| 4 | indicatore 4 | 88 |
| 5 | indicatore 5 | 50 |
| percentuale media realizzazione | | 78,4 |

una % media di realizzazione inferiore al 50% non dà luogo a punteggio

una % media di realizzazione tra il 50% ed il 94,99% dà luogo a punteggio proporzionale

una % media di realizzazione pari o superiore al 95% dà luogo a punteggio pieno (10 punti)

| | % MEDIA DI REALIZZAZIONE DEGLI INDICATORI | % REAL. | PUNTI |
|---|---|----------------|--------------|
| | A percentuale media realizzazione inf. 50% | | 0 |
| x | B percentuale media realizzazione tra 50% e 94,99% | 78,4 | 7,84 |
| | C percentuale media realizzazione pari o superiore al 95% | | 10 |
| | | TOTALE | 7,84 |

PARTE 2 - GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

| | DESCRIZIONE OBIETTIVO | % RAGGIUNGIMENTO |
|---|-----------------------|------------------|
| 1 | obiettivo 1 | 75 |
| 2 | obiettivo 2 | 85 |
| 3 | obiettivo 3 | 94 |
| 4 | obiettivo 4 | 88 |
| 5 | obiettivo 5 | 50 |
| percentuale media raggiungimento | | 78,4 |

una % media di raggiungimento inferiore al 50% non dà luogo a punteggio

una % media di raggiungimento tra il 50% ed il 94,99% dà luogo a punteggio proporzionale

una % media di raggiungimento pari o superiore al 95% dà luogo a punteggio pieno (50 punti)

| | % MEDIA DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI | % RAGG. | PUNTI |
|---|--|----------------|--------------|
| | A percentuale media raggiungimento inf. 50% | | 0 |
| x | B percentuale media raggiungimento tra 50% e 94,99% | 78,4 | 39,2 |
| | C percentuale media raggiungimento pari o superiore al 95% | | 50 |
| | | TOTALE | 39,2 |

ALLEGATO D

ALLEGATO D

PARTE 3 - QUALITA' DEL CONTRIBUTO E COMPETENZE

| A | QUALITA' DEL CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE GENERALE DELL'ENTE | GIUDIZIO | PUNTI |
|---|--|-----------------|--------------|
| 1 nei processi di programmazione | | | |
| | 1.1 capacità propositiva | ottimo | 3 |
| 2 nei processi di gestione | | | |
| | 2.1 trasparenza | ottimo | 3 |
| | 2.2 collaborazione | ottimo | 3 |
| | 2.3 capacità promozionale | ottimo | 3 |
| | | TOTALE | 12 |
| B | COMPETENZE PROFESSIONALI DIMOSTRATE | GIUDIZIO | PUNTI |
| 1 conoscenze professionali | | | |
| | 1.1 conoscenze giuridiche, amministrative e tecnico-professionali | ottimo | 3 |
| | 1.2 conoscenze informatiche | ottimo | 3 |
| 2 capacità professionali | | | |
| | 2.1 quantità del lavoro prodotto | ottimo | 3 |
| | 2.2 qualità del lavoro prodotto | ottimo | 3 |
| | | TOTALE | 12 |
| C | COMPETENZE MANAGERIALI DIMOSTRATE | GIUDIZIO | PUNTI |
| 1 capacità manageriali | | | |
| | 1.1 capacità di gestione delle risorse umane | ottimo | 3 |
| | 1.2 capacità di direzione dell'area | ottimo | 3 |
| 2 adeguatezza del ruolo | | | |
| | 2.1 senso di responsabilità | ottimo | 3 |
| | 2.2 congruenza | ottimo | 3 |
| | | TOTALE | 12 |

| | |
|---------------|-----------|
| TOTALE | 36 |
|---------------|-----------|

SCALA DI VALUTAZIONE

| CODIFICA DEL GIUDIZIO | GIUDIZIO | PUNTI |
|--|-----------------|--------------|
| la prestazione è risultata al di sotto delle attese | INSUFF. | punti 0 |
| la prestazione ha corrisposto al minimo delle attese | SUFF. | punti 1 |
| la prestazione è risultata in linea con le attese | BUONO | punti 2 |
| la prestazione ha superato le attese | OTTIMO | punti 3 |

PARTE 4 - CAPACITA' DI VALUTAZIONE

| | CAPACITA' DI VALUTAZIONE DEI PROPRI COLLABORATORI | GIUDIZIO | PUNTI |
|---|--|-----------------|--------------|
| 1 | i giudizi espressi sui collaboratori sono sostanzialmente appiattiti (diff. valutaz. min/max= da 0 a 2 punti) | insuff. | 0 |
| 2 | i giudizi espressi sui collaboratori si discostano lievemente (diff. valutaz. min/max= da 3 a 4 punti) | suffic. | 1 |
| 3 | i giudizi espressi sui collaboratori sono discretamente differenziati (diff. valutaz. min/max= da 5 a 6 punti) | buono | 2 |
| 4 | i giudizi espressi sui collaboratori sono sensibilmente differenziati (diff. valutaz. min/max= da 7 a 8 punti) | ottimo | 3 |
| 5 | i giudizi espressi sui collaboratori sono significativamente differenziati (diff. valutaz. min/max= da 9 a 10 punti) | lodevole | 4 |
| | | TOTALE | 4 |

SCHEMA VALUTAZIONE RESPONSABILI DI AREA - PERFORMANCE DI RUOLO

ALLEGATO D

PARTE 5 - CONCLUSIONI

TREND DI SVILUPPO

data della precedente rilevazione:

tendenza della prestazione:

| | |
|---------------|---|
| peggioramento | |
| costante | |
| miglioramento | X |

possibili azioni finalizzate al miglioramento:

VALUTAZIONE DI SINTESI DELLA PRESTAZIONE NEL SUO COMPLESSO

| AREE DI VALUTAZIONE | PUNTI |
|---|--------------|
| indicatori di performance dell'area di diretta responsabilità | 7,84 |
| grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati | 39,2 |
| qualità del contributo, conoscenze e competenze | 36 |
| capacità di valutazione dei propri collaboratori | 4 |
| | 87,04 |

RETRIBUZIONE DI RISULTATO ASSEGNATA

| PUNTI ASSEGNATI | PERCENT. |
|-----------------|----------|
| da 95 a 100 | 25% |
| da 93 a 95 | 24% |
| da 90 a 92 | 23% |
| da 87 a 89 | 22% |
| da 84 a 86 | 21% |
| da 81 a 83 | 20% |
| da 78 a 80 | 19% |
| da 75 a 77 | 18% |

| PUNTI ASSEGNATI | PERCENT. |
|-----------------|----------|
| da 72 a 74 | 17% |
| da 69 a 71 | 16% |
| da 66 a 68 | 15% |
| da 63 a 65 | 14% |
| da 60 a 62 | 13% |
| da 57 a 59 | 12% |
| da 54 a 56 | 11% |
| da 50 a 53 | 10% |

una valutazione complessiva inferiore a 50 punti non dà luogo all'attribuzione della retribuzione di risultato

data della presente rilevazione:

firma del valutatore

firma del valutato (per ricevuta)
