

ALLEGATO D

PARTE 1 - INDICATORI DI PERFORMANCE DELL'AREA

	DESCRIZIONE INDICATORE	% REALIZZAZIONE
1	indicatore 1	
2	indicatore 2	
3	indicatore 3	
4	indicatore 4	
5	indicatore 5	
	percentuale media realizzazione	0

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
B	percentuale media realizzazione tra 50% e 94,99%	0	0
C	percentuale media realizzazione pari o superiore al 95%		
	TOTALE		0

PARTE 2 - GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

	DESCRIZIONE OBIETTIVO	% RAGGIUNGIMENTO
1	obiettivo 1	
2	obiettivo 2	
3	obiettivo 3	
4	obiettivo 4	
5	obiettivo 5	
	percentuale media raggiungimento	0

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%		
B	percentuale media raggiungimento tra 50% e 94,99%		
C	percentuale media raggiungimento pari o superiore al 95%		
	TOTALE		0

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		
2	nei processi di gestione		
	2.1 trasparenza		
	2.2 collaborazione		
	2.3 capacità promozionale		
	TOTALE		0
B	COMPETENZE PROFESSIONALI DIMOSTRATE	GIUDIZIO	PUNTI
1	conoscenze professionali		
	1.1 conoscenze giuridiche, amministrative e tecnico-professionali		
	1.2 conoscenze informatiche		
2	capacità professionali		
	2.1 quantità del lavoro prodotto		
	2.2 qualità del lavoro prodotto		
	TOTALE		0
C	COMPETENZE MANAGERIALI DIMOSTRATE	GIUDIZIO	PUNTI
1	capacità manageriali		
	1.1 capacità di gestione delle risorse umane		
	1.2 capacità di direzione dell'area		
2	adeguatezza del ruolo		
	2.1 senso di responsabilità		
	2.2 congruenza		
	TOTALE		0

TOTALE	0
---------------	----------

SCALA DI VALUTAZIONE

CODIFICA DEL GIUDIZIO	GIUDIZIO	PUNTI
la prestazione è risultata al di sotto delle attese	INSUFF.	
la prestazione ha corrisposto al minimo delle attese	SUFF.	
la prestazione è risultata in linea con le attese	BUONO	
la prestazione ha superato le attese	OTTIMO	

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.	
2	i giudizi espressi sui collaboratori si discostano lievemente (diff. valutaz. min/max= da 3 a 4 punti)	suffic.	
3	i giudizi espressi sui collaboratori sono discretamente differenziati (diff. valutaz. min/max= da 5 a 6 punti)	buono	
4	i giudizi espressi sui collaboratori sono sensibilmente differenziati (diff. valutaz. min/max= da 7 a 8 punti)	ottimo	
5	i giudizi espressi sui collaboratori sono significativamente differenziati (diff. valutaz. min/max= da 9 a 10 punti)	lodevole	
	TOTALE		

PARTE 5 - CONCLUSIONI**TREND DI SVILUPPO**

data della precedente rilevazione:

tendenza della prestazione:

peggioramento	
costante	
miglioramento	

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	
grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati	
qualità del contributo, conoscenze e competenze	
capacità di valutazione dei propri collaboratori	
	0

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)

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 SETTORE