

COMUNE DI CASTELGRANDE

SEGRETARIO COMUNALE

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

PARAMETRI	OGGETTO DELLA VALUTAZIONE	SCALA DI VALUTAZIONE				
		Insufficiente	Migliorabile	Adeguaa	Tendente all'eccellente	
		0	1	2	3	
1	COMPETENZE ORGANIZZATIVE	Le competenze organizzative sono valutate attraverso i seguenti fattori combinati fra loro in relazione alla situazione organizzativa e funzionale: <ul style="list-style-type: none"> - propensione ad assumere responsabilità gestionali nell'uso delle risorse e nello svolgimento delle procedure amministrative - clima organizzativo dell'unità e motivazione delle risorse umane - padronanza delle competenze assegnate 				
2	QUALITA' DELLA PRESTAZIONE	La prestazione è valutata attraverso i seguenti fattori combinati fra loro in relazione alla performance richiesta dalla natura dell'incarico affidato: <ul style="list-style-type: none"> - impegno, autonomia, professionalità e flessibilità dimostrata nell'assunzione delle decisioni e in generale nell'espletamento dei propri compiti - capacità di proporre soluzioni innovative, efficienti, efficaci ed ottimali - qualità di rapporti con gli organi di direzione politica e i soggetti gestionali. 				
3	COORDINAMENTO E RACCORDO DELLE ATTIVITA' DELLE FIGURE APICALI	Si valuta la capacità di svolgere attività preventiva, informativa, e di controllo dell'attività delle singole figure apicali attraverso i seguenti fattori: <ul style="list-style-type: none"> - attività di indirizzo e stimolo - attività di informazione - attività di controllo ed emendamento degli atti gestionali assunti, ove richiesti 				
4	AFFIDABILITA' E QUALITA'	Si valuta la capacità, nel rispetto del proprio ruolo, di promuovere l'attività di programmazione dell'Ente e di coordinare gli adempimenti necessari alla sua attuazione nel rispetto dei tempi e della normativa vigente.				
5	COLLABORAZIONE E FUNZIONE DI ASSISTENZA GIURIDICO AMMINISTRAT.	Si valuta la capacità di essere referente per la soluzione delle problematiche giuridico/amministrative sottese agli adempimenti e agli atti da adottarsi da				

	NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI DELL'ENTE	parte degli organi dell'ente.				
6	FUNZIONI AGGIUNTIVE ATTRIBUITE DAL SINDACO E/O DAI REGOLAMENTI COMUNALI E DALLO STATUTO	Si valuta l'attribuzione delle seguenti funzioni: <ul style="list-style-type: none"> - responsabilità di servizio e/o di posizione organizzativa - partecipazione a organi diversi dalla Giunta Comunale o dal Consiglio Comunale (ufficio procedimenti disciplinari, conferenza servizi, commissioni consiliari, commissioni di concorso) - partecipazione Nucleo di valutazione - sostituzione temporanea di responsabili di servizio - supporto e raccordo tra l'Ente e il Nucleo di valutazione - componente degli organi di controllo - partecipazione ad organismo deputato al controllo di gestione - rappresentante delegazione pubblica 				
			PARZIALI			
				TOTALE		

Relativamente al parametro di cui al n.6, trattandosi di parametri non suscettibili di una valutazione qualitativa, si procederà con l'attribuzione del punteggio in relazione alla semplice attribuzione dei compiti procedendo nel modo seguente:

Nessun incarico aggiuntivo = punti:0 - Un incarico aggiuntivo = punti 1 - Da 2 a 3 incarichi aggiuntivi = punti 2 - Più di 3 incarichi = punti 3

Responsabilità di servizio e/o titolare di posizione organizzativa anche in assenza di altro responsabile = punti 3

CLASSI DI PUNTEGGIO	PUNTI
Inferiore o uguale a 6	==
da 7 e 8	10
da 9 a 11	15
Da 12 a 14	20
Da 15 a 18	30

Indicazione per il miglioramento della prestazione (a cura del Nucleo di valutazione)

 Il Nucleo di valutazione

Scheda 1a

SCHEDA FINALE PER L'ATTRIBUZIONE DEL PUNTEGGIO COMPLESSIVO

PERFORMANCE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
Organizzativa (come da tab.2 art. 10 Regolamento)	
Individuale (come da scheda 1)	
Performance organizzativa + performance individuale	

Data

Il Nucleo di valutazione

Scheda 1b

VALUTAZIONE E MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE (Performance individuale + performance organizzativa)

Sulla base del punteggio complessivo ottenuto, si colloca la prestazione resa in una griglia che esprime il grado della Performance raggiunta, secondo il prospetto che segue:

Grado 1 INSUFFICIENTE Punteggio correlato: da 0 a 49 punti	Prestazione non rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati lontani dal soddisfacimento dei requisiti propri del ruolo professionale. Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi.
Grado 2 MIGLIORABILE Punteggio correlato: da 50 a 59 punti	Prestazione parzialmente rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati vicini ai requisiti del ruolo professionale ma migliorabili.
Grado 3 ADEGUATO Punteggio correlato: da 60 a 89 punti	Prestazione in linea con gli standard o le attese. Manifestazione di comportamenti/risultati stabilmente soddisfacenti.
Grado 4 TENDENTE ALL'ECCELLENZA Punteggio correlato: da 90 a 100 punti	Prestazione tendente a superare gli standard e le attese. Manifestazione di comportamenti/risultati più che soddisfacenti per qualità. Comportamento complessivamente assumibile quale modello di riferimento

Scheda 1c
MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI COMPENSI

Sulla base del punteggio attribuito e pertanto del grado di misurazione delle performance organizzativa ed individuale che consegue alla precedente tabella, si procede alla collocazione del segretario comunale nella seguente fascia di retribuzione di risultato

Punteggio assegnato	Fascia di retribuzione di risultato
da 0 a 49	zero
da 50 a 59	3%
da 60 a 89	8%
da 90 a 100	10%