

# COMUNE DI CASTELGRANDE

## POSIZIONI ORGANIZZATIVE

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE – ADEMPIMENTI CHE INCIDONO SULLA VALUTAZIONE - (parte I)**  
**TOTALE 12 PUNTI**

<b>SETTORE</b>	
<b>SIG. / SIG.RA</b>	

ELEMENTI DI VALUTAZIONE		OGGETTO della VALUTAZIONE	SCALA DI VALUTAZIONE			
			Sufficiente	Migliorabile	Adeguaa	Tendente all'eccellenza
			1	2	3	4
1	<b>CONTROLLO SUCCESSIVO DI REGOLARITA' AMMINISTRATIVA</b>	Si valutano gli esiti del controllo successivo di regolarità amministrativa espletato dal soggetto competente nel rispetto delle norme organizzative adottate.				
2	<b>ADEMPIMENTI D. L.VO 33/2013 – AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE</b>	Si valuta la gestione del tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare sul sito comunale nella sezione “Amministrazione trasparente”.				
3	<b>MONITORAGGIO DEI PROCEDIMENTI</b>	Si verifica il rispetto dei tempi procedurali con riguardo agli atti posti in essere, selezionati con sorteggio, anche con l’ausilio di strumenti informatici, il tutto in attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione				
<b>PARZIALI</b>						
<b>TOTALE</b>						

<b>SPECIFICAZIONE DELLA SCALA DI VALUTAZIONE</b>	
<p>SUFFICIENTE</p> <p>da 3 a 4</p>	<p>La valutazione presuppone la segnalazione di inadempienze di una certa gravità riferibili almeno al 30% degli atti procedurali assunti a riferimento o gravi ritardi negli adempimenti.</p>
<p>MIGLIORABILE</p> <p>Da 5 a 6</p>	<p>Il giudizio è riferito a comportamenti che implicano rilievi frequenti anche se non di particolare gravità secondo la valutazione del soggetto preposto al controllo e/o del Nucleo.</p>
<p>ADEGUATO</p> <p>Da 7 a 9</p>	<p>Il giudizio presuppone una valutazione positiva nel complesso, pur in presenza di rilievi di non particolare gravità, il tutto rimesso alle determinazioni dell'organo giudicante. (organo preposto al controllo e/o Nucleo)</p>
<p>TENDENTE ALL'ECCELLENZA</p> <p>Da 10 a 12</p>	<p>Il giudizio è riferito a comportamenti del tutto in linea con le disposizioni normative di riferimento, anche sulla base delle spiegazioni/motivazioni adottate a chiarimento ove richieste o formulate.</p>

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

-----  
-----  

Il Nucleo di valutazione

.....

# COMUNE DI CASTELGRANDE

## POSIZIONI ORGANIZZATIVE

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE – CAPACITA' E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (parte II) –  
TOTALE 30 PUNTI

<b>SETTORE</b>	
<b>SIG. / SIG.RA</b>	

	<b>ELEMENTI DI VALUTAZIONE</b>	<b>OGGETTO della VALUTAZIONE</b>	<b>SCALA DI VALUTAZIONE</b>			
			Sufficiente	Migliorabile	Adeguate	Tendente all'eccellenza
			1	2	4	5
1	<b>LEADERSHIP</b>	Si valuta la capacità di essere protagonista e centro focale di gruppo, nonché la capacità di esercitare influenza direzionale, con particolare riferimento al grado di coinvolgimento dei collaboratori e alla condivisione degli obiettivi				
2	<b>GESTIONE DEL PERSONALE</b>	Si valuta la capacità di utilizzare il personale assegnato garantendone il miglior impiego secondo criteri di produttività e flessibilità e valorizzando le attitudini e le capacità personali e professionali, nonché la capacità di operare una valutazione della performance individuale dei collaboratori anche mediante differenza				
3	<b>SOLUZIONE DEI PROBLEMI</b>	Si valuta la capacità di affrontare la risoluzione di problemi quotidiani e le criticità in genere, seguendo metodi di organizzazione del lavoro basati sull'analisi di soluzioni alternative utili per la scelta della proposta finale				
4	<b>AFFIDABILITA' E QUALITA'</b>	Si valutano le competenze maturate, l'interesse a migliorare la propria professionalità, l'auto aggiornamento professionale nonché la capacità di assicurare risultati in modo affidabile e con standard di qualità				
5	<b>RELAZIONI INTERSETTORIALI</b>	Si valuta il livello della capacità ad una flessibilità a favore dei risultati complessivi dell'Ente, al di là di quelle che sono le strette competenze del valutato				
6	<b>RISPETTO DELLE SCADENZE</b>	Si valuta la capacità di rispettare le scadenze fissate da leggi e regolamenti, nonché quelle fissate dall'Amministrazione sia in condizione di assoluta normalità, sia in condizione di emergenza, con particolare riferimento al controllo del rispetto dei tempi di programma in relazione agli obiettivi assegnati				
<b>PARZIALI</b>						

TOTALE

**SPECIFICAZIONE DELLA SCALA DI VALUTAZIONE**

<b>SUFFICIENTE</b> Punteggio conseguito: Da 8 a 10 punti	Prestazione appena rispondente agli standard con resistenza a una maggiore autonomia nell'espletamento dei compiti d'ufficio. Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi.
<b>MIGLIORABILE</b> Punteggio conseguito: Da 11 a 19 punti	Prestazione parzialmente rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati vicini ai requisiti della posizione ma migliorabili
<b>ADEGUATO</b> Punteggio conseguito: Da 20 a 26 punti	Prestazione in linea con gli standard o le attese. Manifestazione di comportamenti/risultati stabilmente soddisfacenti. Il valutato non necessita di interventi di sostegno.
<b>TENDENTE ALL'ECCELLENZA</b> Punteggio conseguito: Da 27 a 30	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

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

-----  
-----

Il Nucleo di valutazione

.....

Scheda 2/c

**SCHEDA FINALE**  
**PER L'ATTRIBUZIONE DEL PUNTEGGIO COMPLESSIVO**  
**(Performance individuale + performance organizzativa)**

<b>PERFORMANCE</b>	<b>PUNTEGGIO ATTRIBUITO</b>
<b>Organizzativa</b> (come da tab. 2 art.10 Regolamento)	
<b>Individuale –Adempimenti che incidono sulla valutazione</b>	
<b>Individuale - Capacità e comportamenti organizzativi</b>	
<b>Performance organizzativa + performance individuale</b>	

Data .....

**Il Nucleo di valutazione**

.....  
.....

**SCHEDA 2/d**  
**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:

<p style="text-align: center;">Grado 1 <b>SUFFICIENTE</b> Punteggio correlato: da 11 a 49 punti</p>	<p>Prestazione non rispondente agli standard o alle attese, per: mancato rispetto delle scadenze; insufficiente grado di autonomia criticità nelle relazioni con utenza e colleghi incapacità a superare momenti conflittuali.</p>
<p style="text-align: center;">Grado 2 <b>MIGLIORABILE</b> Punteggio correlato: da 50 a 60 punti</p>	<p>Prestazione parzialmente rispondente agli standard o alle attese, con un appena sufficiente grado di autonomia nell'espletamento dei compiti assegnati; modesta capacità a condividere gli obiettivi di gruppo e a superare momenti conflittuali.</p>
<p style="text-align: center;">Grado 3 <b>ADEGUATO</b> Punteggio correlato: da 61 a 89 punti</p>	<p>Prestazione in linea con gli standard o le attese. Manifestazione di comportamenti/risultati stabilmente soddisfacenti. Il valutato non necessita di interventi di sostegno.</p>
<p style="text-align: center;">Grado 4 <b>TENDENTE ALL'ECCELLENZA</b> Punteggio correlato: da 90 a 100 punti</p>	<p>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</p>

## Scheda 2/e

### 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 dipendente nella seguente fascia di retribuzione di risultato

<b>Punteggio assegnato</b>	<b>Fascia di retribuzione di risultato</b>
da 11 a 49	zero
da 50 a 60	10%
da 61 a 75	15%
Da 76 a 84	20%
Da 85 a 100	25%