

COMUNE DI SAVIGLIANO

**SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE**

ALLEGATI

**PERSONALE IN POSIZIONE ORGANIZZATIVA
SCHEDA INDIVIDUALE DI VALUTAZIONE**

PARTE I – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

**ASSEGNAZIONE OBIETTIVI
SCHEDE SINTETICHE**

Anno di riferimento:

<p>Nome e Cognome.....</p> <p>Area.....</p> <p>Servizio</p> <p>Sede</p>
<p>Posizione rivestita:</p>

Obiettivo 1**Peso % =**

<i>Descrizione</i>	<i>Indicatore di conseguimento</i>	<i>Valore programmato o target</i>

Obiettivo 2**Peso % =**

<i>Descrizione</i>	<i>Indicatore di conseguimento</i>	<i>Valore programmato o target</i>

Obiettivo 3**Peso % =**

<i>Descrizione</i>	<i>Indicatore di conseguimento</i>	<i>Valore programmato o target</i>

Nota: L'indicatore di conseguimento è un parametro quantitativo rilevabile o un prodotto definito accertabile o un evento definito verificabile che rende possibile l'attività di acquisizione di informazioni : (ad es.: risultato entro il....., con la firma della convenzione....., con la presentazione della proposta di regolamento.....,ecc.)

Il valore programmato o target è il livello di qualità che si vuole raggiungere (ad es.: aumento numero di eventi nel mese di, aumento numero di verifiche nell'anno.....,diminuzione dei contenziosi per.....,ecc.)

Negli obiettivi di mantenimento occorre indicare il parametro di riferimento (inteso come parametro minimo non riducibile).

ACCERTAMENTO DEI RISULTATI**Obiettivo 1**

<i>Descrizione sintetica del risultato realizzato rispetto all'obiettivo assegnato con riferimento all'indicatore di conseguimento e al valore programmato o target.</i>	<i>Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo (*)</i>			
	MIN		MAX	
	0	200	300	400

Obiettivo 2

<i>Descrizione sintetica del risultato realizzato rispetto all'obiettivo assegnato con riferimento all'indicatore di conseguimento e al valore programmato o target.</i>	<i>Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo (*)</i>			
	MIN		MAX	
	0	200	300	400

Obiettivo 3

<i>Descrizione sintetica del risultato realizzato rispetto all'obiettivo assegnato con riferimento all'indicatore di conseguimento e al valore programmato o target.</i>	<i>Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo (*)</i>			
	MIN		MAX	
	0	200	300	400

(*) Nota: 0-non raggiunto; 200-parzialmente raggiunto; 300-raggiunto come concordato; 400-raggiunto e superato;
IL PUNTEGGIO FINALE E' DATO DALLA SOMMA DEI PUNTEGGI OTTENUTI DIVISO IL NUMERO DEGLI OBIETTIVI OGGETTO DI VALUTAZIONE

Valutazione finale _____

PERSONALE IN POSIZIONE ORGANIZZATIVA

PARTE II - PERFORMANCE INDIVIDUALE - (PI)

N°	Fattori di valutazione	Valutazione (*)				
1	Competenza 1 (Tecnica) Capacità di applicare correttamente le conoscenze professionali	1	2	3	4	5
2	Competenza 2 (aggiornamento) Capacità di mantenere aggiornate nel tempo l'insieme delle conoscenze specifiche previste	1	2	3	4	5
3	Gestione delle risorse umane Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati	1	2	3	4	5
4	Gestione economica ed organizzativa Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità	1	2	3	4	5
5	Tensione al risultato Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato	1	2	3	4	5
6	Flessibilità Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli dell'organizzazione e delle relazioni di lavoro allo scopo di rendere coerenti attività e servizi con gli obiettivi	1	2	3	4	5
7	Attenzione alla qualità Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito	1	2	3	4	5
8	Innovazione Capacità di approccio ai problemi secondo nuove prospettive e di stimolare-mettere in atto soluzioni innovative	1	2	3	4	5

Punteggio complessivo :X 10

- (*) Nota: 1 – non ha espresso il comportamento;
 2 – ha parzialmente espresso il comportamento;
 3 – ha espresso il comportamento adeguatamente;
 4 – ha ampiamente espresso il comportamento;
 5 – ha espresso il comportamento in maniera ottimale

VALUTAZIONE COMPLESSIVA

Performance organizzativa di Ente =

Performance complessiva (PC) = POE (30%) + POS (30%) + PI (40%) =

Legenda:

POE = Performance Organizzativa di Ente

POS = Performance Organizzativa di Settore

PI = Performance individuale

DETERMINAZIONE RETRIBUZIONE DI RISULTATO

TABELLE DI CORRISPONDENZA

PERFORMANCE COMPLESSIVA	DEFINIZIONE
<185	VALUTAZIONE INSUFFICIENTE
DA 185 A 239	VALUTAZIONE SUFFICIENTE
DA 240 A 290	VALUTAZIONE BUONA
DA 291 A 345	VALUTAZIONE OTTIMA
DA 346 A 400	VALUTAZIONE ECCELLENTE

A1) Per valutazione insufficiente: Non dovrà essere corrisposta alcuna indennità di risultato

A2) Per valutazione sufficiente: Dovrà essere corrisposta una retribuzione pari al 50% dell'indennità di risultato massima

A3) Per valutazione buona: Dovrà essere corrisposta una retribuzione pari al 80% dell'indennità di risultato massima

A4) Per valutazione ottima: Dovrà essere corrisposta una retribuzione pari al 96% dell'indennità di risultato massima

A5) Per valutazione eccellente: Dovrà essere corrisposta una retribuzione pari al 100% dell'indennità di risultato massima

CATEGORIA D Performance Individuale

Valutazione del dipendente _____
del settore _____

1) COMPETENZE – (Sapere)	PUNTI ASSEGNATI ALLE SINGOLE VALUTAZIONI				Punti conseguenti
	INSUFF.	SUFF.	BUONO	ECCELLE	
- <i>conoscenze tecnico-amministrative</i>	-	1	2	3	
- <i>disponibilità ad allargare ed approfondire le proprie conoscenze</i>	-	1	2	3	
- <i>disponibilità ed aggiornamento e formazione</i>	-	1	2	3	
- <i>capacità di proporre soluzioni costruttive e/o migliorative</i>	-	1	2	3	
Max. punti 12					

2) **COMPORAMENTI – (Sapere essere)**

- <i>capacità di rapportarsi in modo costruttivo con i colleghi e con gli utenti esterni</i>	-	1	2	3	
- <i>attenzione alla qualità dei servizi erogati all'interno e all'esterno</i>	-	1	2	3	
- <i>disponibilità all'assunzione di responsabilità e a partecipare ai processi lavorativi</i>	-	1	2	3	
- <i>affidabilità, senso di appartenenza e di responsabilità</i>	-	1	2	3	
- <i>continuità e impegno</i>	-	1	2	3	
Max. punti 15					

3) **RISULTATI – (Sapere fare)**

- <i>prestazione insufficiente</i>	<i>punti da 0 a 3</i>	
- “ “ <i>sufficiente</i>	<i>punti da 4 a 6</i>	
- “ “ <i>buona</i>	<i>punti da 7 a 10</i>	
- “ “ <i>ottima</i>	<i>punti da 11 a 13</i>	
Max. punti 13		

TOT. PUNTI	X 10
-------------------	-------------

..... l'
Il Valutatore

CATEGORIA C
Performance Individuale

Valutazione del dipendente _____
del settore _____

1) COMPETENZE – (Sapere)	PUNTI ASSEGNATI ALLE SINGOLE VALUTAZIONI				Punti conseguenti
	INSUFF.	SUFF.	BUONO	ECCELLE	
- <i>conoscenze tecnico-amministrative</i>	-	1	2	3	
- <i>disponibilità ad allargare ed approfondire le proprie conoscenze</i>	-	1	2	3	
- <i>disponibilità ed aggiornamento e formazione</i>	-	1	2	3	
- <i>capacità di proporre soluzioni costruttive e/o migliorative</i>	-	1	2	3	

Max. punti 12

2) COMPORAMENTI – (Sapere essere)

- <i>capacità di rapportarsi in modo costruttivo con i colleghi e con gli utenti esterni</i>	-	1	2	3	
- <i>attenzione alla qualità dei servizi erogati all'interno e all'esterno</i>	-	1	2	3	
- <i>disponibilità all'assunzione di responsabilità e a partecipare ai processi lavorativi</i>	-	1	2	3	
- <i>affidabilità, senso di appartenenza e di responsabilità</i>	-	1	2	3	
- <i>continuità e impegno</i>	-	1	2	3	

Max. punti 15

3) RISULTATI – (Sapere fare)

- <i>prestazione insufficiente</i>	<i>punti da 0 a3</i>	
- “ “ <i>sufficiente</i>	<i>punti da 4 a 6</i>	
- “ “ <i>buona</i>	<i>punti da 7 a 10</i>	
- “ “ <i>ottima</i>	<i>punti da 11 a 13</i>	

Max. punti 13

TOT. PUNTI

X 10

..... l'

Il Valutatore

.....

CATEGORIA A e B
Performance Individuale

Valutazione del dipendente _____
del settore _____

	PUNTI ASSEGNATI ALLE SINGOLE VALUTAZIONI				Punti conseguenti
	INSUFF.	SUFF.	BUONO	ECCELLE	
1) COMPETENZE – (Sapere)					
- <i>conoscenze tecnico-amministrative</i>	-	1	2	3	
- <i>disponibilità ad allargare ed approfondire le proprie conoscenze</i>	-	1	2	3	
- <i>disponibilità ed aggiornamento e formazione</i>	-	1	2	3	
- <i>capacità di proporre soluzioni costruttive e/o migliorative</i>	-	1	2	3	

Max. punti 12

2) COMPORAMENTI – (Sapere essere)

- <i>capacità di rapportarsi in modo costruttivo con i colleghi e con gli utenti esterni</i>	-	1	2	3	
- <i>attenzione alla qualità dei servizi erogati all'interno e all'esterno</i>	-	1	2	3	
- <i>disponibilità all'assunzione di responsabilità e a partecipare ai processi lavorativi</i>	-	1	2	3	
- <i>affidabilità, senso di appartenenza e di responsabilità</i>	-	1	2	3	
- <i>continuità e impegno</i>	-	1	2	3	

Max. punti 15

3) RISULTATI – (Sapere fare)

- <i>prestazione insufficiente</i>	<i>punti da 0 a3</i>	
- “ “ <i>sufficiente</i>	<i>punti da 4 a 6</i>	
- “ “ <i>buona</i>	<i>punti da 7 a 10</i>	
- “ “ <i>ottima</i>	<i>punti da 11 a 13</i>	

Max. punti 13

TOT. PUNTI	X 10
-------------------	-------------

..... l'
Il Valutatore
.....

VALUTAZIONE COMPLESSIVA – per le Categorie D - C - B - A

Performance complessiva (PC) = $\text{POS}(30\%) + \text{PI}(70\%) = \dots\dots$

Legenda:

POS = Performance Organizzativa di Settore

PI = Performance individuale

DETERMINAZIONE PREMI

TABELLE DI CORRISPONDENZA

PERFORMANCE COMPLESSIVA	DEFINIZIONE
<185	VALUTAZIONE INSUFFICIENTE
DA 185 A 239	VALUTAZIONE SUFFICIENTE
DA 240 A 290	VALUTAZIONE BUONA
DA 291 A 345	VALUTAZIONE OTTIMA
DA 346 A 400	VALUTAZIONE ECCELLENTE

- A1) Per valutazione insufficiente:** Non dovrà essere corrisposto alcun premio di produttività/risultato
- A2) Per valutazione sufficiente:** Dovrà essere corrisposta una retribuzione pari al 50% del premio di produttività/risultato – obiettivi della performance assegnati al dipendente
- A3) Per valutazione buona:** Dovrà essere corrisposta una retribuzione pari al 80% del premio di produttività/risultato – obiettivi della performance assegnati al dipendente
- A4) Per valutazione ottima:** Dovrà essere corrisposta una retribuzione pari al 96% del premio di produttività/risultato – obiettivi della performance assegnati al dipendente
- A5) Per valutazione eccellente:** Dovrà essere corrisposta una retribuzione pari al 100% del premio di produttività/risultato – obiettivi della performance assegnati al dipendente

SEGRETARIO GENERALE

SCHEDA INDIVIDUALE DI VALUTAZIONE

PARTE I – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA SEGRETARIO GENERALE - (POSG)

**ASSEGNAZIONE OBIETTIVI
SCHEDE SINTETICHE**

Anno di riferimento:

<p>Nome e Cognome.....</p> <p>Area.....</p> <p>Servizio</p> <p>Sede</p>
<p>Posizione rivestita:</p>

Obiettivo 1**Peso % =**

<i>Descrizione</i>	<i>Indicatore di conseguimento</i>	<i>Valore programmato o target</i>

Obiettivo 2**Peso % =**

<i>Descrizione</i>	<i>Indicatore di conseguimento</i>	<i>Valore programmato o target</i>

Obiettivo 3**Peso % =**

<i>Descrizione</i>	<i>Indicatore di conseguimento</i>	<i>Valore programmato o target</i>

Nota: L'indicatore di conseguimento è un parametro quantitativo rilevabile o un prodotto definito accertabile o un evento definito verificabile che rende possibile l'attività di acquisizione di informazioni : (ad es.: risultato entro il....., con la firma della convenzione....., con la presentazione della proposta di regolamento.....,ecc.)

Il valore programmato o target è il livello di qualità che si vuole raggiungere (ad es.: aumento numero di eventi nel mese di, aumento numero di verifiche nell'anno....., diminuzione dei contenziosi per.....,ecc.)

Negli obiettivi di mantenimento occorre indicare il parametro di riferimento (inteso come parametro minimo non riducibile).

ACCERTAMENTO DEI RISULTATI

Obiettivo 1

<i>Descrizione sintetica del risultato realizzato rispetto all'obiettivo assegnato con riferimento all'indicatore di conseguimento e al valore programmato o target.</i>	<i>Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo (*)</i>			
	MIN		MAX	
	0	200	300	400

Obiettivo 2

<i>Descrizione sintetica del risultato realizzato rispetto all'obiettivo assegnato con riferimento all'indicatore di conseguimento e al valore programmato o target.</i>	<i>Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo (*)</i>			
	MIN		MAX	
	0	200	300	400

Obiettivo 3

<i>Descrizione sintetica del risultato realizzato rispetto all'obiettivo assegnato con riferimento all'indicatore di conseguimento e al valore programmato o target.</i>	<i>Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo (*)</i>			
	MIN		MAX	
	0	200	300	400

(*) Nota: 0-non raggiunto; 200-parzialmente raggiunto; 300-raggiunto come concordato; 400-raggiunto e superato;

IL PUNTEGGIO FINALE E' DATO DALLA SOMMA DEI PUNTEGGI OTTENUTI DIVISO IL NUMERO DEGLI OBIETTIVI OGGETTO DI VALUTAZIONE

Valutazione finale Obiettivi Segretario Generale_____

SEGRETARIO GENERALE

PARTE II - PERFORMANCE INDIVIDUALE – (PI)

N°	Fattori di valutazione	Valutazione (*)				
1	Collaborazione e assistenza giuridico-amministrativa nei confronti della struttura gestionale	1	2	3	4	5
2	Assistenza al Sindaco e agli organi di governo per l'individuazione degli strumenti giuridico - amministrativi più idonei per consentire l'ottimale conseguimento degli obiettivi dell'amministrazione	1	2	3	4	5
3	Funzioni di coordinamento e sovrintendenza dei dirigenti/Responsabili	1	2	3	4	5
4	Partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio e della Giunta	1	2	3	4	5
5	Orientamento all'innovazione. Capacità di affrontare situazioni nuove, capacità di proporre iniziative utili e realistiche di promozione e gestione delle innovazioni istituzionali ponendo attenzione alla qualità dei servizi	1	2	3	4	5
6	Capacità di problem solving, anche in presenza di situazioni di emergenza e/o di urgenza, coniugando il perseguimento del risultato con il rispetto delle normative	1	2	3	4	5
7	Capacità dimostrata di ascoltare e mettere in atto soluzioni che nel rispetto delle regole organizzative siano dirette alla soddisfazione del cittadino e dell'utente interno, nonché del raggiungimento della maggiore qualità del servizio	1	2	3	4	5
8	Capacità di motivare i responsabili, di svilupparne le competenze e le capacità	1	2	3	4	5

Punteggio complessivo :X 10

- (*) Nota: 1 – non ha espresso il comportamento;
 2 – ha parzialmente espresso il comportamento;
 3 – ha espresso il comportamento adeguatamente;
 4 – ha ampiamente espresso il comportamento;
 5 – ha espresso il comportamento in maniera ottimale

VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL SEGRETARIO GENERALE

Performance complessiva (PC) = POSG (30%) + PI (70%) =

Legenda:

POSG = Performance Organizzativa del Segretario Generale

PI = Performance individuale

DETERMINAZIONE RETRIBUZIONE DI RISULTATO

TABELLE DI CORRISPONDENZA

PERFORMANCE COMPLESSIVA	DEFINIZIONE
<185	VALUTAZIONE INSUFFICIENTE
DA 185 A 239	VALUTAZIONE SUFFICIENTE
DA 240 A 290	VALUTAZIONE BUONA
DA 291 A 345	VALUTAZIONE OTTIMA
DA 346 A 400	VALUTAZIONE ECCELLENTE

A1) Per valutazione insufficiente: Non dovrà essere corrisposta alcuna indennità di risultato

A2) Per valutazione sufficiente: Dovrà essere corrisposta una retribuzione pari al 50% dell'indennità di risultato massima

A3) Per valutazione buona: Dovrà essere corrisposta una retribuzione pari al 80% dell'indennità di risultato massima

A4) Per valutazione ottima: Dovrà essere corrisposta una retribuzione pari al 96% dell'indennità di risultato massima

A5) Per valutazione eccellente: Dovrà essere corrisposta una retribuzione pari al 100% dell'indennità di risultato massima