

All B)

## COMUNE DI ANZOLA D'OSSOLA

### PIANO DELLE PERFORMANCE PER IL TRIENNIO 2019 – 2020- 2021

#### SCHEDA DI VALUTAZIONE PER LA PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA DEI RESPONSABILI DI SERVIZIO

ANNO \_\_\_\_\_

#### RESPONSABILE DI SERVIZIO

Cognome e nome: \_\_\_\_\_  
Qualifica / profilo: \_\_\_\_\_  
Settore di appartenenza: \_\_\_\_\_  
Periodo di riferimento dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

#### VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE ORGANIZZATIVE ED INDIVIDUALI VERIFICHE INTERMEDIE

##### Osservazioni da parte del nucleo di valutazione

Periodo intermedio

Data

firma del valutatore

Periodo finale

Data

firma del valutatore

##### Osservazioni da parte del valutato

Periodo intermedio

Data

Firma del valutato

Periodo finale

data

Firma del valutato

**- GUIDA ALLA COMPILAZIONE -**

<b>Inizio periodo (entro 31 marzo)</b>	Azioni necessarie
--	-------------------

Colloquio tra valutatore e valutato e individuazione degli obiettivi.  
Valutatore definisce i pesi percentuali relativi ai singoli obiettivi;

Firma di valutatore e valutato

<b>Metà periodo (entro 31 luglio)</b>	Azioni necessarie
---------------------------------------	-------------------

Riflessione e verifica intermedia sull'andamento della valutazione tra valutatore e valutato;

<b>Fine periodo (entro 31 gennaio dell'anno successivo)</b>	Azioni necessarie
---	-------------------

Colloquio tra valutatore e valutato;  
Verifica grado di raggiungimento obiettivi  
Valutazione sulle altre aree e fattori di prestazione  
Attribuzione punteggi all'area e calcolo punteggio ponderato di ciascun fattore  
Determinazione valutazione finale come somma dei singoli punteggi ponderati di fattore  
Compilazione parti a disposizione delle osservazioni di valutato e valutatore

Firma da parte di valutato e valutatore

**CRITERI DI VALUTAZIONE  
PER LA PERFORMANCE INDIVIDUALE E PER LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

Il compenso per la performance individuale e organizzativa da riconoscere al Responsabile del Servizio è determinato come segue:

INSUFFICIENTE - Fino al raggiungimento del punteggio del 59,9% non viene riconosciuto nessun compenso incentivante;

BUONO - Dal 60% al 94,9% viene riconosciuto un compenso proporzionale al punteggio raggiunto conseguito;

OTTIMO - Da punteggio del 95% fino al 100% viene riconosciuto il compenso massimo del 100%;

Non viene assegnato nessun premio di produttività se il punteggio conseguito per la performance individuale e/o organizzativa è inferiore a 60% .

Una valutazione della performance individuale inferiore al 60% corrisponde a valutazione negativa collegata allo scarso rendimento e produce gli effetti previsti dalla legge.

Non ha inoltre diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto un provvedimento disciplinare un sanzione compreso il richiamo scritto

## VALUTAZIONE FINALE

Nel rispetto del vigente regolamento sulle performance approvato della delibera giunta n. del  
La quota di ripartizione è la seguente: 51% per la performance individuale e 49% della performance organizzativa

### PARTE A) - RISERVATA AL NUCLEO DI VALUTAZIONE -

#### **PARTE A 1 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA** (max 100 sul 49% sull'indennità max di risultato)

Tenendo conto degli obiettivi raggiunti dal punto di vista quantitativo, qualitativo e di economicità della spesa e previsti nel piano delle performance approvato dalla Giunta Comunale, viene assegnata una valutazione di \_\_\_\_\_ ed è riconosciuta una percentuale di \_\_\_\_\_ da applicare sul 49% dell'indennità di posizione riconosciuta al predetto responsabile.  
Osservazioni sugli obiettivi raggiunti:

#### **PARTE A 2 – PERFORMANCE INDIVIDUALE** (max 100% sul 51% sull'indennità max di risultato)

Tenendo conto degli elementi sotto riportati viene assegnata una valutazione di \_\_\_\_\_ ed è riconosciuta una percentuale di \_\_\_\_\_ da applicare sul 51% dell'indennità di posizione riconosciuta al predetto responsabile.

N	ELEMENTI CHE VENGONO VALUTATI PER LA PERFORMANCE INDIVIDUALE	PESO MAX IN %	VALUTAZIONE	PERCENTUALE ASSEGNATA
1	rispetto delle direttive e circolari impartite dagli organi dell'ente e dal segretario apicale (Madia)	10 %	Insufficiente - fino a 5,9% Buono - da 6% a 9,4% Ottimo - da 9,5% a 10%	
2	capacità di adattamento e orientamento ai risultati complessivi del servizio	10 %	Insufficiente - fino a 5,9% Buono - da 6% a 9,4% Ottimo - da 9,5% a 10%	
3	autonomia e spirito di iniziativa anche in assenza di direttive e di informazioni dettagliate	10 %	Insufficiente - fino a 5,9% Buono - da 6% a 9,4% Ottimo - da 9,5% a 10%	
4	affidabilità, coscienziosità e cura nello svolgimento di compiti	10 %	Insufficiente - fino a 5,9% Buono - da 6% a 9,4% Ottimo - da 9,5% a 10%	
5	disponibilità, elasticità ed attenzione all'utenza	10 %	Insufficiente - fino a 5,9% Buono - da 6% a 9,4% Ottimo - da 9,5% a 10%	
6	costante collaborazione e confronto con tutti i colleghi degli altri settori e servizi;	10 %	Insufficiente - fino a 5,9% Buono - da 6% a 9,4% Ottimo - da 9,5% a 10%	
7	capacità di ascolto e comunicazione sia all'interno che verso l'esterno	10 %	Insufficiente - fino a 5,9% Buono - da 6% a 9,4% Ottimo - da 9,5% a 10%	
8	capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi	10 %	Insufficiente - fino a 5,9% Buono - da 6% a 9,4% Ottimo - da 9,5% a 10%	
9	qualità del contributo assicurato alle performance generali della struttura	10 %	Insufficiente - fino a 5,9% Buono - da 6% a 9,4% Ottimo - da 9,5% a 10%	
10	competenze professionali e manageriali dimostrate	10 %	Insufficiente - fino a 5,9% Buono - da 6% a 9,4% Ottimo - da 9,5% a 10%	
	TOTALE PUNTI ASSEGNATI	MAX 100 %		

Dalla sede municipale, li

PER IL NUCLEO DI VALUTAZIONE  
IL SEGRETARIO COMUNALE

## VALUTAZIONE FINALE

Nel rispetto del vigente regolamento sulle performance approvato della delibera giunta n. del  
La quota di ripartizione è la seguente: 51% per la performance individuale e 49% della performance organizzativa

### PARTE B) - RISERVATA AGLI AMMINISTRATORI -

Preso d'atto della valutazione della performance organizzativa e della performance individuale effettuata dal Nucleo di Valutazione ed osservazioni in merito:

-----  
-----  
-----  
-----

Dalla sede municipale li

IL SINDACO/ ASSESSORE COMPETENTE

### PARTE C) - CONCLUSIVA RISERVATA AL SEGRETARIO COMUNALE -

PARTE C – VALUTAZIONE COMPLESSIVA (max percentuale 100% sull'indennità di risultato)

- Parte A1 riservata al N.d.V. per la valutazione sulla performance organizzativa del \_\_\_\_\_ sul 49% della retrib max di risultato)
- Parte A2 riservata al N.d.V. per la valutazione sulla performance individuale del \_\_\_\_\_ sul 51% della retrib max di risultato)

Totale percentuale assegnata (A1 + A2) \_\_\_\_\_

Totale indennità di risultato da liquidare € \_\_\_\_\_

Dalla sede municipale, li

IL SEGRETARIO COMUNALE

### INFORMATIVA SUL DIRITTO A IMPUGNARE LA VALUTAZIONE SULLE PERFORMANCE

Si informa che il Responsabile del Servizio, qualora non condivide la propria valutazione effettuata dal N.d.V. sopra riportata, può presentare ricorso ad apposita Commissione entro 5 giorni dal ricevimento della comunicazione. La Commissione suddetta è composta da un Rappresentante del Personale nominato dalle RSU, dal Segretario Comunale e da un Membro Esterno nominato dal Sindaco. Le Funzioni di Segreteria della Commissione sono svolte dall'Ufficio del Personale dell'Ente. Entro 10 giorni dalla presentazione del Ricorso, il Segretario convoca la Commissione e questa nei successivi 20 giorni decide a riguardo convalidando la valutazione o accettando il Ricorso e procedendo contestualmente alla nuova valutazione. Il responsabile del servizio P.O. può farsi assistere in ogni momento del giudizio da un proprio difensore o rappresentante sindacale.

Per presa visione

Data \_\_\_\_\_

Firma del valutato