

**SCHEDA DI VALUTAZIONE PER L'EROGAZIONE
DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO _____**

SEGRETERIA GENERALE – Segretario Comunale

Scheda redatta ai sensi dell'articolo 13 del Regolamento per la disciplina della misurazione, valutazione, rendicontazione e trasparenza della performance.

	Fattori di valutazione	Dettaglio dei fattori	Valutazione (negativo 1 insoddisfacente 2 adeguato 3 buono 4 ottimo 5)	Peso	Punteggio ponderato
1	Area dello sviluppo organizzativo e professionale	Apporto fornito ai risultati complessivi di gestione dell'Ente	5	25	
2	Miglioramento dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente	Performance dei servizi e progetti di competenza	4	25	
3	Apporto e qualità del servizio reso in attuazione di principi di imparzialità, trasparenza e buon andamento	Capacità	5	15	
		Competenze tecniche e manageriali	5	15	
		Comportamenti organizzativi	5	15	
		Capacità valutazione propri collaboratori	5	5	
<i>Fattori esplicativi per la valutazione da utilizzare</i>					
Area 1	Impegno all'aggiornamento ed all'approfondimento delle proprie competenze tecnico professionali al fine di una loro applicazione rispondente alle esigenze dell'Ente				
Area 2	Correttezza degli atti amministrativi e conseguente assenza di contenzioso anche in relazione ai pareri espressi				
Area 3	Ottimizzazione delle relazioni con dipendenti ed organi politici				
	Rispetto delle scadenze assegnate per assolvimento dei propri compiti				
	Attività di coordinamento e sovrintendenza dei dirigenti				
	Collaborazione e propensione al coordinamento dei dirigenti e con altri responsabili di struttura				
	Propensione a formare gruppo				
	TOTALE			100%	
			Punteggio totale	Max 500	Attribuito

Punteggio totale scheda =

In caso di punteggio inferiore a 500 la retribuzione di risultato viene attribuita nel seguente modo:

Punti	Segretario Com.le
da 0 a 250	Nessun premio
Da 251 a 300	Premio al 1%
Da 301 a 320	Premio al 1,5%
Da 321 a 340	Premio al 2,5%
Da 341 a 360	Premio al 3,5%

Da 361 a 380	Premio al 4,5%
Da 381 a 400	Premio al 5,5%
Da 401 a 420	Premio al 6,5%
Da 421 a 440	Premio al 7,5%
Da 441 a 460	Premio al 8,5%
Da 461 a 480	Premio al 9,5%
Da 481 a 500	Premio al 10%

Punteggio conseguito =
Retribuzione risultato = %

L'OIV

Il Sindaco

**SCHEDA DI VALUTAZIONE PER L'EROGAZIONE
DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO _____**

Responsabile dell'area _____ ; _____

SCHEDA N. 1 Responsabilità gestionale risultati attesi/raggiunti (peso 60%)

A	B	C	D	E	F	G
obiettivi	indicatori	Peso %	Risultati conseguiti e fatti da considerare	Indicatori finali	Grado conseguimento obiettivi	Punteggio finale C*F
		20				
		15				
		15				
		10				
					Subtotale	

Punteggio obiettivi: _____ /300

* Grado conseguimento obiettivi:

- 1= PRESTAZIONE INSUFFICIENTE, la prestazione non raggiunge gli obiettivi minimi richiesti;
- 2= PRESTAZIONE QUASI SUFFICIENTE, la prestazione ha parzialmente raggiunto il risultato atteso;
- 3= PRESTAZIONE BUONE, la prestazione è in linea con le aspettative;
- 4= PRESTAZIONE OTTIMA, la prestazione è superiore alle aspettative;
- 5= PRESTAZIONE ECCELLENTE, la prestazione è nettamente superiore alle aspettative.

SCHEDA N. 2: Contributo alla performance generale della struttura (peso 20%)

A	B	B1	C	D	E
Fattori di Valutazione	Criteri di valutazione				
Rispetto dei tempi procedurali	Sostanziale rispetto: conferma valutazione complessiva (di cui alla scheda n. 1); lacune saltuarie: riduzione dal 10 al 50%; lacune frequenti: riduzione dal 50 all'80%	Sostanziale rispetto=-0	10		
Rispetto standard qualitativi di servizio	Sostanziale rispetto: conferma valutazione complessiva (di cui alla scheda n. 1); lacune saltuarie: riduzione dal 10 al	Sostanziale rispetto=-0	10		

	50%: lacune frequenti: riduzione dal 50 all'80%				
Punteggio: _____ /100					

SCHEDA N. 3: Capacità manageriali (peso 20%)

A	B	C	D	E
Fattori di Valutazione	Peso %	Giudizio finale	Punteggio (da 1 a 5)	Punteggio finale (B*D)
Capacità organizzative	5			
Capacità di gestione delle risorse finanziarie e delle risorse umane	5			
Capacità relazionali	5			
Competenze professionali	5			
Subtotale				
Punteggio: _____ /100				

Punteggio complessivo = _____. A seguito della proporzione, $\text{punteggio conseguito}/500 = X/25$ è determinato la seguente percentuale _____%, dell'indennità di posizione percepita nell'annualità di riferimento.

Il punteggio conseguito deve essere rapportato al massimo del 25% dell'indennità di risultato potenzialmente conseguibile.

A tal fine si procederà con la seguente proporzione: $\text{punteggio conseguito}/500 = X/25$

Il risultato, se pari o superiore a 10, determinerà la percentuale compresa tra 10% e 25% da applicare all'ammontare dell'indennità di posizione per quantificare l'ammontare dell'indennità di risultato.

Terranova Sappo Minulio, _____

IL NDV
