

COMUNE DI VIGARANO MAINARDA

Allegato 3

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI

ANNO

SETTORE

COGNOME E NOME

AREA DEI FUNZIONARI EQ

PERIODO

Ambito	N.	Fattore	Descrizione/Riferimento	Punti previsti	Punti assegnati
<b>Performance Organizzativa</b>	1	Grado di realizzazione degli obiettivi della struttura apicale di diretta responsabilità, comprensivi degli obiettivi di prevenzione della corruzione, di trasparenza e di digitalizzazione	Fonte: Relazione sulla Performance	60	
<b>Performance</b>	2	qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'Ente	Propensione al lavoro di gruppo; livello di consapevolezza delle interrelazioni tra la propria attività e quella degli altri settori; orientamento all'utente interno ed esterno; Capacità di dirigere le attività poste sotto la propria responsabilità garantendo elevati livelli di qualità, precisione e rispetto dei tempi. attitudine all'aggiornamento professionale e capacità di garantire la crescita del Know How dell'ente sui temi di pertinenza	10	
	3	Competenze professionali	Qualità della collaborazione con l'organo di governo nella predisposizione del PEG/Piano delle performance; qualità degli indicatori utilizzati; capacità di realizzare operativamente gli indirizzi espressi dell'amministrazione, impiegando le risorse (umane, tecniche e finanziarie) in modo efficiente;;	10	

Performance Individuale	4	Competenze manageriali	<p>orientamento al cambiamento ed alla innovazione (informatizzazione, riduzione tempi, semplificazione, ecc.) finalizzato al miglioramento della gestione dei servizi erogati;</p> <p>capacità di fronteggiare situazioni critiche tramite l'utilizzo del proprio bagaglio di conoscenze e di abilità;</p> <p>capacità di assumersi le responsabilità proprie del ruolo.</p> <p>capacità di delegare, periodicità delle riunioni, fluidità delle informazioni;</p> <p>leadership, ovvero capacità di guidare e motivare i propri collaboratori</p>	10	
	5	Comportamenti organizzativi e capacità di valutazione dei proprio collaboratori	<p>capacità di gestire efficacemente le attività proprie e degli altri, in funzione delle risorse e del tempo a disposizione;</p> <p>qualità della valutazione dei propri collaboratori, capacità di differenziare le valutazioni dei collaboratori ai fini del riconoscimento del merito.</p>	10	
			<b>Totale Punti</b>	<b>100</b>	<b>0</b>

In sede di valutazione della performance individuale, il valutatore attribuisce un punteggio a ciascun fattore, applicando la scala seguente:

da 0 a 4 INADEGUATO	Prestazione non rispondente agli standard o alle attese. Comportamenti, competenze e risultati lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base del ruolo organizzativo. Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi.
5 MIGLIORABILE	Prestazione solo parzialmente rispondente agli standard o alle attese. Comportamenti, competenze e risultati vicini ai requisiti del ruolo organizzativo ma in parte difettosi o lacunosi. Necessità di migliorare alcuni aspetti specifici
6-7 ADEGUATO	Prestazione in linea con gli standard o le attese. Comportamenti, competenze e risultati mediamente soddisfacenti, coerenti con i requisiti del ruolo organizzativo, anche se con difetti o lacune sporadiche e non sistematiche.
8-9 BUONO	Prestazione superiore agli standard o alle attese. Comportamenti, competenze e risultati più che soddisfacenti che evidenziano la piena comprensione ed espletamento del ruolo organizzativo ricoperto; sostanziale assenza di difetti o lacune
10 ECCELLENTE	Prestazione ampiamente superiore agli standard e/o alle attese. Comportamenti, competenze e risultati esemplari ed eccellenti, assumibili a riferimento per i pari ruolo.

La retribuzione di risultato spettante è calcolata in funzione delle seguenti classi di punteggio:

<b>Punteggio performance individuale (punti max. 100)</b>	<b>% premio</b>
< 50 punti	Nessun premio
51 – 60 punti	60%
61 – 70 punti	70%
71 –80 punti	80%
81 - 90 punti	90%
> 90 punti	100%

DATA

L'NDV (firma)

Il Sindaco (firma)

Il valutato (firma)