**ALLEGATO 1 SCHEDA N.1**

**COMUNE DI CASTELMOLA**

**SCHEDA VALUTAZIONE PERSONALE**

**RESPONSABILE P.O.**

**ANNO \_\_\_\_\_\_**

|  |  |
| --- | --- |
| **COGNOME:** | **NOME:** |
| **Area/Settore:** | **Servizio:** |
| **Categoria:** | **Posizione economica:** |
| **Profilo professionale:** | |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Elementi di valutazione** | | | **Punti assegnati** | | |
| **Performance individuale** | | | **Max 40 punti** | | |
|  | | | **Grado raggiungimento obiettivo** | | **Assegnati in base al grado di raggiungimento dell’obiettivo** |
| **Raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati** | | |  | |  |
| **OBIETTIVO 1** | **PESO** | **PUNTI** |  | |  |
| **OBIETTIVO 2** | **PESO** | **PUNTI** |  | |  |
| **OBIETTIVO 3** | **PESO** | **PUNTI** |  | |  |
| **OBIETTIVO 4** | **PESO** | **PUNTI** |  | |  |
| **PUNTEGGIO TOTALE OBIETTIVI** | | |  | | |
| **Competenze professionali, manageriali , comportamenti organizzativi** | | | **Max 30 punti** | | |
| *Interazione con gli organi di indirizzo politico* - Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell’organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo | | | ***0 a 5*** | |  |
| *Tensione al risultato ed attenzione alla qualità* - Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato, garantendo la migliore qualità delle attività svolte | | | ***0 a 5*** | |  |
| *Gestione economica, organizzativa e del personale* - Capacità di usare le risorse finanziarie ed umane disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità e stimolando lo sviluppo professionale del personale | | | ***0 a 3*** | |  |
| *Orientamento all’innovazione* - Capacità propositiva e di orientamento all’innovazione finalizzata alle politiche dell’Amministrazione | | | ***0 a 5*** | |  |
| *Autonomia e flessibilità* - Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli | | | ***0 a 5*** | |  |
| *Collaborazione* - Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con gli organi di governo, con i dirigenti, con i colleghi e con il personale | | | ***0 a 5*** | |  |
| *Differenziazione* - Capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori tenuto conto delle diverse performance degli stessi. - | | | ***0 a 2*** | |  |
| **PUNTEGGIO TOTALE** | | |  | | |
| **Perfomance organizzativa/ obiettivi generali dell’ente** | | | **Max 30 punti** | | |
| **Fattori declinati nel piano della performance** | | | ***0 a 20*** |  | |
| **Valutazione della Performance organizzativa e individuale da parte degli utenti e/o derivante dagli obblighi in materia di trasparenza ed anticorruzione.** | | | ***0 a 10*** |  | |
| **TOTALE Max 100 punti** | | |  | | |

|  |  |
| --- | --- |
| **IL NUCLEO DI VALUTAZIONE** | **P.P.V. IL DIPENDENTE** |
|  |  |

**TABELLA RIASSUNTIVA**

|  |  |
| --- | --- |
| **PERFORMANCE ORGANIZZATIVA** |  |
| **PERFORMANCE INDIVIDUALE** |  |
| **COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI** |  |
| **TOTALE** |  |

**APPLICAZIONE FATTORI DI INCREMENTO E DI RIDUZIONE**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **FATTORI DI INCREMENTO** | **Range di punteggio per ciascun fattore** | **Punteggio assegnato** |
| 1. **Eventuali ulteriori attività, di particolare rilevanza, prestate nell’anno che non siano state oggetto di programmazione** | **Da 0 a 2 punti** |  |
| 1. **Effettuazione di attività complesse per effetto di imprevisti o per nuovi adempimenti** | **Da 0 a 3 punti** |  |
| 1. **Attività svolta in sostituzione di altri colleghi temporaneamente impossibilitati** | **Da 0 a 5 punti** |  |
| **TOTALE** |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **FATTORI DI RIDUZIONE** | **Ricorrenza (sì/no)** | **Riduzione da applicare** |
| **Mancato rispetto dei tempi procedimentali** causando, avendone responsabilità, almeno uno dei seguenti casi:   1. Risarcimento del danno 2. Indennizzo 3. Commissario ad acta 4. Mancata o tardiva emanazione del provvedimento (art.2, comma 9, legge 241/1990) |  |  |
| Mancata attuazione delle disposizioni in materia di **prevenzione della corruzione e/o trasparenza** amministrativa, non riconducibili ai fattiori mpresupposti |  |  |
| **Mancato rispetto delle direttive** impartite dall’amministrazione (articolo 21, comma 5, decreto legislativo 165/2001) |  |  |
| **Inefficienze o incompetenze** che abbiano comportato **gravi danni** al normale funzionamento dell’ente (articolo 55 sexies) accertate nel contesto della valutazione. |  |  |
| **Rilievi significativi** verificati in occasione dell’attività di controllo sulla regolarità degli atti |  |  |
| **Indisponibilità alla cooperazione e alla integrazione** organizzativa |  |  |
| Avere determinato colpevolmente **debiti fuori bilancio** |  |  |
| **Rilievi da parte dei cittadini** riguardanti l’inefficienza o il mancato funzionamento del servizio |  |  |
| **TOTALE** |  |  |

**VALUTAZIONE COMPLESSIVA**

|  |  |
| --- | --- |
| **Punteggio risultante dall’applicazione dei fattori di valutazione** |  |
| **Fattori di incremento** | **+** |
| **Fattori di riduzione** | **-** |
| **Punteggio finale conseguito** |  |

Data della valutazione

Firma del valutatore

Il totale dei punteggi sopra descritti dà titolo alla **percentuale dell’indennità di risultato** secondo le fasce sottoindicate.

**EROGAZIONE DELLA INDENNITA’ DI RISULTATO PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

* Punteggio fino a 50 punti: nessun compenso
* Punteggio da 51 a 60 punti: erogazione del 10% della retribuzione di posizione
* Punteggio da 61 a 63 punti: erogazione del 11% della retribuzione di posizione
* Punteggio da 64 a 67 punti: erogazione del 12% della retribuzione di posizione
* Punteggio da 68 a 70 punti: erogazione del 13% della retribuzione di posizione
* Punteggio da 71 a 73 punti: erogazione del 14% della retribuzione di posizione
* Punteggio da 74 a 75 punti: erogazione del 15% della retribuzione di posizione
* Punteggio da 76 a 78 punti: erogazione del 16% della retribuzione di posizione
* Punteggio da 79 a 80 punti: erogazione del 17% della retribuzione di posizione
* Punteggio da 81 a 83 punti: erogazione del 18 % della retribuzione di posizione
* Punteggio da 84 a 85 punti: erogazione del 19 % della retribuzione di posizione
* Punteggio da 86 a 88 punti: erogazione del 20% della retribuzione di posizione
* Punteggio da 89 a 90 punti: erogazione del 21 % della retribuzione di posizione
* Punteggio da 91 a 92 punti: erogazione del 23 % della retribuzione di posizione
* Punteggio da 93 a 96 punti: erogazione del 24% della retribuzione di posizione
* Oltre 96 punti: erogazione del 25% della retribuzione di posizione