

AREA:

RESPONSABILE:

Valutazione dei risultati - ANNO

Scheda "B"

Obiettivi/Fattori	Variabili	Indicatori	Punteggio Attribuibile	Punteggio Attribuito
Obiettivi/risultati dell'Ente Peso relativo 30%	1) Parametri di efficienza: prestazioni di lavoro straordinario riferite ai dipendenti del servizio cui è preposta la posizione ad eccezione delle prestazioni rese per fronteggiare accadimenti di carattere assolutamente eccezionale	Livello 1: più del 30% pro capite	1	
		Livello 2: media Ente pro capite	2	
		Livello 3: meno del 30% pro capite	3	
	2) Parametri di efficienza: ore lavorate (ore effettivamente rese dal titolare della posizione, comprensive di quelle prestate oltre l'orario di lavoro ordinario)/ore disponibili (ore di calendario al netto delle ore di ferie, infortuni, malattia superiore a 7 giorni, astensione obbligatoria, permessi sindacali di legge, riferiti alla posizione)	Livello 1: meno del 10%	1	
		Livello 2: media Ente	2	
		Livello 3: più del 10%	3	
	Scostamenti PEG: preventivo assestato-consuntivo peg	Livello 1: superiore al 10% di scostamento	1	
		Livello 2: dal 5 al 10% di scostamento	2	
		Livello 3: meno del 5% di scostamento	3	
	Velocità riscossione entrate proprie (riferite ad ogni posizione) (riscossioni titolo I e III/accertamenti titoli I e III)	Livello 1: < 60%	1	
		Livello 2: > 60% < 80%	2	
		Livello 3: > 80%	3	

	Velocità di smaltimento residui attivi (scaturenti dalle entrate dei titoli I e III) (riscossioni in conto residui/residui attivi)	Livello 1: < 70%	1	
		Livello 2: > 70% < 90%	2	
		Livello 3: > 90%	3	
	PUNTEGGIO TOTALE OBIETTIVI/FATTORI			15
PUNTEGGIO RIPARAMETRATO IN %			30	
Obiettivi/risultati di servizio e di ruolo	Grado di raggiungimento obiettivi di PEG: viene valutato il grado di raggiungimento di ogni progetto previsto nel PEG; il punteggio medio totale è dato dal rapporto della sommatoria dei punteggi attribuiti ai singoli progetti ed al numero dei progetti stessi.			
Peso relativo	40%			
	Progetto n. 1	Livello 1: carente (assente, del tutto insufficiente)	1	
		Livello 2: insufficiente (con necessità di notevoli sforzi di miglioramento)	2	
		Livello 3: appena adeguato (con necessità di ampi sforzi di miglioramento)	3	
		Livello 4: adeguato (con ampie opportunità di miglioramento)	4	
		Livello 5: buono (con residue opportunità di miglioramento)	5	
		Livello 6: ottimo (con l'impegno a mantenere lo standard raggiunto)	6	
	Progetto n. 2	Livello 1: carente (assente, del tutto insufficiente)	1	
		Livello 2: insufficiente (con necessità di notevoli sforzi di miglioramento)	2	
		Livello 3: appena adeguato (con necessità di ampi sforzi di miglioramento)	3	
		Livello 4: adeguato (con ampie opportunità di miglioramento)	4	
		Livello 5: buono (con residue opportunità di miglioramento)	5	
		Livello 6: ottimo (con l'impegno a mantenere lo standard raggiunto)	6	
	Progetto n. 3	Livello 1: carente (assente, del tutto insufficiente)	1	
		Livello 2: insufficiente (con necessità di notevoli sforzi di miglioramento)	2	
		Livello 3: appena adeguato (con necessità di ampi sforzi di miglioramento)	3	
		Livello 4: adeguato (con ampie opportunità di miglioramento)	4	
		Livello 5: buono (con residue opportunità di miglioramento)	5	
		Livello 6: ottimo (con l'impegno a mantenere lo standard raggiunto)	6	
	Progetto n. 4	Livello 1: carente (assente, del tutto insufficiente)	1	
		Livello 2: insufficiente (con necessità di notevoli sforzi di miglioramento)	2	
		Livello 3: appena adeguato (con necessità di ampi sforzi di miglioramento)	3	
		Livello 4: adeguato (con ampie opportunità di miglioramento)	4	
		Livello 5: buono (con residue opportunità di miglioramento)	5	
		Livello 6: ottimo (con l'impegno a mantenere lo standard raggiunto)	6	
	Progetto n. 5	Livello 1: carente (assente, del tutto insufficiente)	1	
		Livello 2: insufficiente (con necessità di notevoli sforzi di miglioramento)	2	
		Livello 3: appena adeguato (con necessità di ampi sforzi di miglioramento)	3	

	Progetto n. 6	Livello 4: adeguato (con ampie opportunità di miglioramento)	4		
		Livello 5: buono (con residue opportunità di miglioramento)	5		
		Livello 6: ottimo (con l'impegno a mantenere lo standard raggiunto)	6		
		Livello 1: carente (assente, del tutto insufficiente)	1		
		Livello 2: insufficiente (con necessità di notevoli sforzi di miglioramento)	2		
		Livello 3: appena adeguato (con necessità di ampi sforzi di miglioramento)	3		
		Livello 4: adeguato (con ampie opportunità di miglioramento)	4		
		Livello 5: buono (con residue opportunità di miglioramento)	5		
		Livello 6: ottimo (con l'impegno a mantenere lo standard raggiunto)	6		
		PUNTEGGIO TOTALE OBIETTIVI/FATTORI		36	
PUNTEGGIO RIPARAMETRATO IN %		40			
Capacità direzionali: Capacità propositiva, flessibilità operativa, capacità di organizzare, motivare, guidare e valutare i collaboratori Peso relativo 30%	Orientamento ai risultati e capacità propositiva				
	grado di puntualità nelle risposte a domande scadenzate; grado di attuazione delle direttive	Livello 1: carente (assente, del tutto insufficiente)	1		
		Livello 2: insufficiente (con necessità di notevoli sforzi di miglioramento)	2		
		Livello 3: appena adeguato (con necessità di ampi sforzi di miglioramento)	3		
		Livello 4: adeguato (con ampie opportunità di miglioramento)	4		
		Livello 5: buono (con residue opportunità di miglioramento)	5		
		Livello 6: ottimo (con l'impegno a mantenere lo standard raggiunto)	6		
	iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative e migliorative dell'organizzazione	Livello 1: carente (assente, del tutto insufficiente)	1		
		Livello 2: insufficiente (con necessità di notevoli sforzi di miglioramento)	2		
		Livello 3: appena adeguato (con necessità di ampi sforzi di miglioramento)	3		
		Livello 4: adeguato (con ampie opportunità di miglioramento)	4		
		Livello 5: buono (con residue opportunità di miglioramento)	5		
		Livello 6: ottimo (con l'impegno a mantenere lo standard raggiunto)	6		
		Flessibilità operativa capacità di modificare la propria attività e l'organizzazione del lavoro in funzione degli obiettivi assegnati e delle esigenze sopravvenute	Livello 1: carente (assente, del tutto insufficiente)	1	
			Livello 2: insufficiente (con necessità di notevoli sforzi di miglioramento)	2	
Livello 3: appena adeguato (con necessità di ampi sforzi di miglioramento)			3		
Livello 4: adeguato (con ampie opportunità di miglioramento)			4		
Livello 5: buono (con residue opportunità di miglioramento)			5		
Livello 6: ottimo (con l'impegno a mantenere lo standard raggiunto)			6		
Orientamento alla comunicazione e collaborazione					
	propensione a diffondere informazioni e conoscenze fra i	Livello 1: carente (assente, del tutto insufficiente)	1		
		Livello 2: insufficiente (con necessità di notevoli sforzi di miglioramento)	2		

	collaboratori	Livello 3: appena adeguato (con necessità di ampi sforzi di miglioramento)	3	
		Livello 4: adeguato (con ampie opportunità di miglioramento)	4	
		Livello 5: buono (con residue opportunità di miglioramento)	5	
		Livello 6: ottimo (con l'impegno a mantenere lo standard raggiunto)	6	
	propensione a collaborare con i colleghi, ad accogliere suggerimenti ed a favorire lo scambio ed il confronto	Livello 1: carente (assente, del tutto insufficiente)	1	
		Livello 2: insufficiente (con necessità di notevoli sforzi di miglioramento)	2	
		Livello 3: appena adeguato (con necessità di ampi sforzi di miglioramento)	3	
		Livello 4: adeguato (con ampie opportunità di miglioramento)	4	
		Livello 5: buono (con residue opportunità di miglioramento)	5	
		Livello 6: ottimo (con l'impegno a mantenere lo standard raggiunto)	6	
	Organizzazione, gestione e valutazione delle risorse umane			
	grado di coinvolgimento del personale, anche come partecipazione ad iniziative e progetti	Livello 1: carente (assente, del tutto insufficiente)	1	
		Livello 2: insufficiente (con necessità di notevoli sforzi di miglioramento)	2	
		Livello 3: appena adeguato (con necessità di ampi sforzi di miglioramento)	3	
		Livello 4: adeguato (con ampie opportunità di miglioramento)	4	
		Livello 5: buono (con residue opportunità di miglioramento)	5	
		Livello 6: ottimo (con l'impegno a mantenere lo standard raggiunto)	6	
	grado di flessibilità nell'impiego del personale	Livello 1: carente (assente, del tutto insufficiente)	1	
		Livello 2: insufficiente (con necessità di notevoli sforzi di miglioramento)	2	
		Livello 3: appena adeguato (con necessità di ampi sforzi di miglioramento)	3	
		Livello 4: adeguato (con ampie opportunità di miglioramento)	4	
		Livello 5: buono (con residue opportunità di miglioramento)	5	
		Livello 6: ottimo (con l'impegno a mantenere lo standard raggiunto)	6	
	capacità di valutare la prestazione lavorativa del personale	Livello 1: carente (assente, del tutto insufficiente)	1	
		Livello 2: insufficiente (con necessità di notevoli sforzi di miglioramento)	2	
		Livello 3: appena adeguato (con necessità di ampi sforzi di miglioramento)	3	
		Livello 4: adeguato (con ampie opportunità di miglioramento)	4	
		Livello 5: buono (con residue opportunità di miglioramento)	5	
		Livello 6: ottimo (con l'impegno a mantenere lo standard raggiunto)	6	
	grado di coinvolgimento del	Livello 1: carente (assente, del tutto insufficiente)	1	

personale in iniziative di formazione	Livello 2: insufficiente (con necessità di notevoli sforzi di miglioramento)	2	
	Livello 3: appena adeguato (con necessità di ampi sforzi di miglioramento)	3	
	Livello 4: adeguato (con ampie opportunità di miglioramento)	4	
	Livello 5: buono (con residue opportunità di miglioramento)	5	
	Livello 6: ottimo (con l'impegno a mantenere lo standard raggiunto)	6	
	PUNTEGGIO TOTALE OBIETTIVI/FATTORI		54
PUNTEGGIO RIPARAMETRATO IN %		30	
PUNTEGGIO TOTALE OTTENUTO (Tenuto conto dei pesi relativi degli obiettivi/fattori)		100%	

Alla valutazione suddetta corrisponde la massima indennità attribuibile, corrispondente al 25% dell'indennità di posizione e pari ad euro ____,00 come stabilito con deliberazione di Giunta comunale n. __ del _____.

Luogo e data

Il Presidente del Nucleo di Valutazione

per ricevuta da parte del valutato Sig.
addì _____