Monteroni d'Arbia, 13/07/2017

Al Sig. SINDACO

del Comune di

**Monteroni D'Arbia (Si)**

**Oggetto**: Proposta di Valutazione Personale P.O. per assegnazione indennità di risultato anno 2016

Unitamente alla presente, in ottemperanza al vigente documento "Regolamento per la misurazione, valutazione e trasparenza della Performance" approvato dalla Giunta Comunale di codesto Ente con deliberazione della GC n. 112 in data 20/06/2013, e visti gli obiettivi assegnati al personale in oggetto giusta deliberazione GC n. 100 del 1/9/2016, si trasmette Proposta di Valutazione del personale titolare di P.O. del Comune di Monteroni d'Arbia (Si) per l'eventuale approvazione definitiva.

La presente proposta di valutazione, consistente nella compilazione delle schede valutative come approvate dall'Ente, sono state redatte dal Nucleo di Valutazione, in composizione monocratica, come nominato con Decreto Sindacale n. 15 del 22/6/2017.

La riunione con il suddetto personale è avvenuta in data odierna

Colgo l'occasione per porgere distinti saluti

Il Nucleo di Valutazione

in composizione monocratica

Dr. Danilo D'Aco

**SCHEDA DI VALUTAZIONE PER L'EROGAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO COLLEGATA ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL RESPONSABILE DI P.O.**

Area: **TECNICA URBANISTICA E LL.PP.**

Responsabile: **CALOCCHI Anna**

Periodo di valutazione: ...1/1/2016 - 31/12/2016 .....

**SEZIONE 1 - RAGGIUNGIMENTO DI SPECIFICI OBIETTIVI INDIVIDUALI (punti 400)**

Obiettivo n. 1 Oggetto: **Opere di urbanizzazione lottizzazioni e permessi convenzionati**
% Raggiungimento: ...100.....
**Punteggio: ...10.....**

Obiettivo n. 2 Oggetto: **Progettazione ed esecuzione interventi con altri soggetti/enti**
% Raggiungimento: ...100.....
**Punteggio: ...10.....**

Obiettivo n. 3 Oggetto:
% Raggiungimento: .....
**Punteggio: ... .....**

Obiettivo n. 4 Oggetto: .....
% Raggiungimento: .....
**Punteggio: .....**

Obiettivo n. 5 Oggetto: .....
% Raggiungimento: .....
**Punteggio: .....**

Obiettivo n. 6 Oggetto: .....
% Raggiungimento: .....
**Punteggio: .....**

Viene presa in considerazione la seguente scala di valori:
**punti 10**: obiettivo interamente raggiunto o parzialmente raggiunto per motivi non addebitabili al Responsabile
**punti 6**: obiettivo parzialmente raggiunto per motivi addebitabili solo in parte al Responsabile
**punti 4**: obiettivo parzialmente raggiunto per motivi addebitabili interamente al Responsabile
**punti 2**: obiettivo non raggiunto per motivi addebitabili in parte al Responsabile
**punti 0**: obiettivo non raggiunto per motivi addebitabili interamente al Responsabile
N.V. : obiettivo non raggiunto per motivi non addebitabili al Responsabile

TOTALE PUNTEGGI ...**20**.....

Posto che il punteggio massimo attribuibile è pari a **400 punti,** lo stesso viene ottenuto mediante moltiplicazione del quoziente parametrico (ottenuto dalla divisione fra i 400 punti medesimi e la somma dei punteggi massimi teoricamente conseguibili dai singoli obiettivi) per la somma dei punteggi effettivamente riportati da ciascun obiettivo in relazione al relativo grado di conseguimento

Quoziente parametrico = 20*20.

**TOTALE PUNTEGGIO SEZIONE 1: ...400...Quoziente parametrico x Totale Punteggi**

**SEZIONE 2 - COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (punti 400)**
**Fattori comportamentali di valutazione:**

Fattore n. 1: **Orientamento al cittadino – cliente e capacità di mantenere relazioni esterne positive, promozione dell'immagine e della cultura dell'Ente**
**punti : ...10.....**

Fattore n. 2: **Capacità di programmazione, organizzazione (attraverso la definizione delle specifiche responsabilità intermedie) e controllo delle attività dell'unità organizzativa assegnata, garantendo elevati livelli di qualità, precisione, ottimizzazione e rispetto dei tempi**
**punti : ...10.....**

Fattore n. 3: **Capacità di guidare e motivare i propri collaboratori, valorizzandone l'apporto lavorativo e favorendone la crescita professionale e lo spirito di squadra**
**punti : ...8.....**

Fattore n. 4: **Capacità di soluzione di problemi, specialmente in situazioni di crisi o di emergenza**
**punti : ...10.....**

Fattore n. 5: **Impegno personale, motivazione verso il proprio lavoro e tensione verso il risultato**
**punti : ...10.....**

Fattore n. 6: **Capacità di autovalutazione e volontà quindi di migliorare tramite processi di apprendimento organizzativo le proprie capacità gestionali con propensione all'innovazione**
**punti : ...10.....**

Fattore n. 7: **Capacità di contribuire all'integrazione dei processi lavorativi, promuovendo la collaborazione e lo scambio di informazioni con altri servizi ed uffici**
**punti : ...8.....**

Fattore n. 8: **Buona conoscenza delle normative e delle tecniche che regolano il proprio ambito di lavoro**
**punti : ...10.....**

Fattore n. 9: **Capacità di orientamento ai risultati più che ai singoli processi, impulso alla fase di programmazione annuale e triennale dell'Ente e capacità di far proprie e tradurre operativamente le scelte politico amministrative e le priorità indicate dall'Amministrazione nei documenti di programmazione**
**punti : ...10.....**

Fattore n. 10: **Attitudine all'aggiornamento professionale**
**punti : ...10.....**

Per ciascuno di questi 10 fattori comportamentali è prevista la seguente scala di valori:
**Inadeguata**: 3 punti
**Sufficiente**: 6 punti
**Buona**: 8 punti
**Ottima**: 10 punti

**TOTALE PUNTEGGIO SEZIONE 2: ...384.....**

## SEZIONE 3 - QUALITÀ DEL CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA PERFORMANCE GENERALE DELLA STRUTTURA (punti 100)

Fattore 1: **Capacità di veicolare lo scambio di informazioni con altri servizi ed uffici**

**Punti : ...8.....**

Fattore 2: **Capacità di motivare i collaboratori, orientandoli verso i risultati, di mantenere elevati la motivazione e lo spirito di squadra**

**Punti : ...8.....**

Fattore 3: **Supporto nella misura dovuta (in relazione ai ruoli e ai compiti di ciascuno) ai propri collaboratori nel raggiungimento degli obiettivi specifici loro assegnati e/o collaborazione nella misura dovuta con gli altri titolari di P.O. al raggiungimento di obiettivi trasversali assegnati dall'Amministrazione Comunale**

**Punti : ...80...**

Per quanto riguarda le valutazioni degli aspetti di cui ai punti 1 e 2, verranno utilizzati i punteggi riportati dal Responsabile, rispettivamente, sui fattori comportamentali 7 e 3 della valutazione afferente i comportamenti organizzativi
Per quanto riguarda la valutazione dell'aspetto di cui al punto 3, verranno utilizzati i seguenti punteggi di riferimento, con possibilità da parte del Nucleo di Valutazione di attribuzione di valori intermedi:
**punti 80**: il titolare ha supportato nella misura dovuta, in relazione ai ruoli e ai compiti di ciascuno, i propri collaboratori nel raggiungimento degli obiettivi specifici loro assegnati e/o ha collaborato nella misura dovuta con gli altri titolari di P.O. al raggiungimento di obiettivi trasversali assegnati dall'Amministrazione Comunale;
**punti 40**: il titolare ha supportato parzialmente i propri collaboratori nel raggiungimento degli obiettivi specifici loro assegnati e/o ha collaborato parzialmente con gli altri titolari di P.O. al raggiungimento di obiettivi trasversali assegnati dall'Amministrazione Comunale;
**punti 0**: il titolare non ha supportato i propri collaboratori nel raggiungimento degli obiettivi specifici loro assegnati e/o non ha collaborato con gli altri titolari di P.O. al raggiungimento di obiettivi trasversali assegnati dall'Amministrazione Comunale.

## TOTALE PUNTEGGIO SEZIONE 3: ...96.....

## SEZIONE 4 - CAPACITÀ DI VALUTAZIONE DEI PROPRI COLLABORATORI (punti 100)

Fattore 1: **Capacità effettiva di differenziare in maniera adeguata, oggettiva e imparziale le valutazioni fra i propri collaboratori sulla base dell'effettivo rendimento di questi ultimi nonché sulla capacità di adeguare la valutazione nei confronti dello stesso collaboratore rispetto agli anni precedenti, nel caso in cui siano oggettivamente riscontrabili significative variazioni per quanto concerne il rendimento di quest'ultimo**

**Punti : ...40.....**
Il punteggio massimo acquisibile per il fattore 1 sarà pari a **40 punti**, con la possibilità da parte del Nucleo di Valutazione di attribuzione di valori intermedi:
**punti 40**: il titolare ha saputo differenziare in maniera adeguata le valutazioni fra i propri collaboratori sulla base dell'effettivo rendimento di questi ultimi / ha saputo adeguare la valutazione nei confronti dello stesso collaboratore rispetto agli anni precedenti, a fronte di significative variazioni del rendimento di quest'ultimo oggettivamente riscontrabili;
**punti 0**: il titolare non riesce a differenziare in maniera adeguata le valutazioni fra i propri collaboratori sulla base dell'effettivo rendimento di questi ultimi / non ha saputo adeguare la valutazione nei confronti dello stesso collaboratore rispetto agli anni precedenti, a fronte di significative variazioni del rendimento di quest'ultimo oggettivamente riscontrabili.

Fattore 2: **Percentuale di conflittualità riscontrata in ordine alle valutazioni effettuate; in questo caso sarà presa in considerazione la sussistenza e l'incidenza percentuale degli eventuali ricorsi presentati dai dipendenti circa le valutazioni ottenute e l'esito finale di tale procedure (conferma o revisione della valutazione)**

**Punti : ...60.....**

Il punteggio massimo acquisibile per il fattore 2 sarà pari a **60 punti**, così suddivisi:

**punti 60**: nei confronti del titolare non sono pervenute lettere di contestazione delle valutazioni ottenute da parte del personale assegnato

**punti 50**: nei confronti del titolare sono pervenute lettere di contestazione della valutazione nella misura inferiore al 30% (con arrotondamento per eccesso all'unità di personale) del personale assegnato con esito finale di conferma delle valutazioni effettuate;

**punti 40**: nei confronti del titolare sono pervenute lettere di contestazione della valutazione nella misura inferiore al 30% (con arrotondamento per eccesso all'unità di personale) del personale assegnato con esito finale di revisione di alcune valutazioni effettuate;

**punti 30**: nei confronti del titolare sono pervenute lettere di contestazione della valutazione nella misura inferiore al 30% (con arrotondamento per eccesso all'unità di personale) del personale assegnato con esito finale di revisione di tutte le valutazioni effettuate;

**punti 20**: nei confronti del titolare sono pervenute lettere di contestazione della valutazione nella misura superiore al 30% (con arrotondamento per eccesso all'unità di personale) del personale assegnato con esito finale di conferma di tutte le valutazioni effettuate;

**punti 10**: nei confronti del titolare sono pervenute lettere di contestazione della valutazione nella misura superiore al 30% (con arrotondamento per eccesso all'unità di personale) del personale assegnato con esito finale di revisione di alcune valutazioni effettuate;

**punti 0**: nei confronti del titolare sono pervenute lettere di contestazione della valutazione nella misura superiore al 30% (con arrotondamento per eccesso all'unità di personale) del personale assegnato con esito finale di revisione di tutte le valutazioni effettuate;

**TOTALE PUNTEGGIO SEZIONE 4: .....100.....**

**PUNTEGGIO COMPLESSIVO ATTRIBUITO (somma punteggi sezioni 1, 2, 3 e 4) : 980,00**

Data 13/07/2017

Firma del Nucleo di Valutazione

**SCHEDA DI VALUTAZIONE PER L'EROGAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO COLLEGATA ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL RESPONSABILE DI P.O.**

Area: **VIGILANZA**

Responsabile: **MENCARELLI Manuele**

Periodo di valutazione: ...1/1/2016 - 31/12/2016 .....

**SEZIONE 1 - RAGGIUNGIMENTO DI SPECIFICI OBIETTIVI INDIVIDUALI (punti 400)**

Obiettivo n. 1 Oggetto: **Attività educazione scuole Primarie e Secondaria**
% Raggiungimento: ...100.....
**Punteggio: ...10.....**

Obiettivo n. 2 Oggetto: **Contributi al Commercio**
% Raggiungimento: ...100.....
**Punteggio: ...10.....**

Obiettivo n. 3 Oggetto:
% Raggiungimento: .....
**Punteggio: .....**

Obiettivo n. 4 Oggetto: .....
% Raggiungimento: .....
**Punteggio: .....**

Obiettivo n. 5 Oggetto: .....
% Raggiungimento: .....
**Punteggio: .....**

Obiettivo n. 6 Oggetto: .....
% Raggiungimento: .....
**Punteggio: .....**

Viene presa in considerazione la seguente scala di valori:
**punti 10**: obiettivo interamente raggiunto o parzialmente raggiunto per motivi non addebitabili al Responsabile
**punti 6**: obiettivo parzialmente raggiunto per motivi addebitabili solo in parte al Responsabile
**punti 4**: obiettivo parzialmente raggiunto per motivi addebitabili interamente al Responsabile
**punti 2**: obiettivo non raggiunto per motivi addebitabili in parte al Responsabile
**punti 0**: obiettivo non raggiunto per motivi addebitabili interamente al Responsabile
**N.V.** : obiettivo non raggiunto per motivi non addebitabili al Responsabile

TOTALE PUNTEGGI ...**20**.....

Posto che il punteggio massimo attribuibile è pari a **400 punti,** lo stesso viene ottenuto mediante moltiplicazione del quoziente parametrico (ottenuto dalla divisione fra i 400 punti medesimi e la somma dei punteggi massimi teoricamente conseguibili dai singoli obiettivi) per la somma dei punteggi effettivamente riportati da ciascun obiettivo in relazione al relativo grado di conseguimento

Quoziente parametrico = 20*20.

**TOTALE PUNTEGGIO SEZIONE 1: ...400...Quoziente parametrico x Totale Punteggi**

**SEZIONE 2 - COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (punti 400)**
**Fattori comportamentali di valutazione:**

Fattore n. 1: **Orientamento al cittadino – cliente e capacità di mantenere relazioni esterne positive, promozione dell'immagine e della cultura dell'Ente**
**punti : ...10.....**

Fattore n. 2: **Capacità di programmazione, organizzazione (attraverso la definizione delle specifiche responsabilità intermedie) e controllo delle attività dell'unità organizzativa assegnata, garantendo elevati livelli di qualità, precisione, ottimizzazione e rispetto dei tempi**
**punti : ...10.....**

Fattore n. 3: **Capacità di guidare e motivare i propri collaboratori, valorizzandone l'apporto lavorativo e favorendone la crescita professionale e lo spirito di squadra**
**punti : ...8.....**

Fattore n. 4: **Capacità di soluzione di problemi, specialmente in situazioni di crisi o di emergenza**
**punti : ...10.....**

Fattore n. 5: **Impegno personale, motivazione verso il proprio lavoro e tensione verso il risultato**
**punti : ...10.....**

Fattore n. 6: **Capacità di autovalutazione e volontà quindi di migliorare tramite processi di apprendimento organizzativo le proprie capacità gestionali con propensione all'innovazione**
**punti : ...8.....**

Fattore n. 7: **Capacità di contribuire all'integrazione dei processi lavorativi, promuovendo la collaborazione e lo scambio di informazioni con altri servizi ed uffici**
**punti : ...8.....**

Fattore n. 8: **Buona conoscenza delle normative e delle tecniche che regolano il proprio ambito di lavoro**
**punti : ...10.....**

Fattore n. 9: **Capacità di orientamento ai risultati più che ai singoli processi, impulso alla fase di programmazione annuale e triennale dell'Ente e capacità di far proprie e tradurre operativamente le scelte politico amministrative e le priorità indicate dall'Amministrazione nei documenti di programmazione**
**punti : ...10.....**

Fattore n. 10: **Attitudine all'aggiornamento professionale**
**punti : ...10.....**

Per ciascuno di questi 10 fattori comportamentali è prevista la seguente scala di valori:
**Inadeguata**: 3 punti
**Sufficiente**: 6 punti
**Buona**: 8 punti
**Ottima**: 10 punti

**TOTALE PUNTEGGIO SEZIONE 2: ...376.....**

## SEZIONE 3 - QUALITÀ DEL CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA PERFORMANCE GENERALE DELLA STRUTTURA (punti 100)

Fattore 1: **Capacità di veicolare lo scambio di informazioni con altri servizi ed uffici**

**Punti : ...8.....**

Fattore 2: **Capacità di motivare i collaboratori, orientandoli verso i risultati, di mantenere elevati la motivazione e lo spirito di squadra**

**Punti : ...8.....**

Fattore 3: **Supporto nella misura dovuta (in relazione ai ruoli e ai compiti di ciascuno) ai propri collaboratori nel raggiungimento degli obiettivi specifici loro assegnati e/o collaborazione nella misura dovuta con gli altri titolari di P.O. al raggiungimento di obiettivi trasversali assegnati dall'Amministrazione Comunale**

**Punti : ...80...**

Per quanto riguarda le valutazioni degli aspetti di cui ai punti 1 e 2, verranno utilizzati i punteggi riportati dal Responsabile, rispettivamente, sui fattori comportamentali 7 e 3 della valutazione afferente i comportamenti organizzativi
Per quanto riguarda la valutazione dell'aspetto di cui al punto 3, verranno utilizzati i seguenti punteggi di riferimento, con possibilità da parte del Nucleo di Valutazione di attribuzione di valori intermedi:
**punti 80**: il titolare ha supportato nella misura dovuta, in relazione ai ruoli e ai compiti di ciascuno, i propri collaboratori nel raggiungimento degli obiettivi specifici loro assegnati e/o ha collaborato nella misura dovuta con gli altri titolari di P.O. al raggiungimento di obiettivi trasversali assegnati dall'Amministrazione Comunale;
**punti 40**: il titolare ha supportato parzialmente i propri collaboratori nel raggiungimento degli obiettivi specifici loro assegnati e/o ha collaborato parzialmente con gli altri titolari di P.O. al raggiungimento di obiettivi trasversali assegnati dall'Amministrazione Comunale;
**punti 0**: il titolare non ha supportato i propri collaboratori nel raggiungimento degli obiettivi specifici loro assegnati e/o non ha collaborato con gli altri titolari di P.O. al raggiungimento di obiettivi trasversali assegnati dall'Amministrazione Comunale.

## TOTALE PUNTEGGIO SEZIONE 3: ...96.....

## SEZIONE 4 - CAPACITÀ DI VALUTAZIONE DEI PROPRI COLLABORATORI (punti 100)

Fattore 1: **Capacità effettiva di differenziare in maniera adeguata, oggettiva e imparziale le valutazioni fra i propri collaboratori sulla base dell'effettivo rendimento di questi ultimi nonché sulla capacità di adeguare la valutazione nei confronti dello stesso collaboratore rispetto agli anni precedenti, nel caso in cui siano oggettivamente riscontrabili significative variazioni per quanto concerne il rendimento di quest'ultimo**

**Punti : ...40.....**
Il punteggio massimo acquisibile per il fattore 1 sarà pari a **40 punti**, con la possibilità da parte del Nucleo di Valutazione di attribuzione di valori intermedi:
**punti 40**: il titolare ha saputo differenziare in maniera adeguata le valutazioni fra i propri collaboratori sulla base dell'effettivo rendimento di questi ultimi / ha saputo adeguare la valutazione nei confronti dello stesso collaboratore rispetto agli anni precedenti, a fronte di significative variazioni del rendimento di quest'ultimo oggettivamente riscontrabili;
**punti 0**: il titolare non riesce a differenziare in maniera adeguata le valutazioni fra i propri collaboratori sulla base dell'effettivo rendimento di questi ultimi / non ha saputo adeguare la valutazione nei confronti dello stesso collaboratore rispetto agli anni precedenti, a fronte di significative variazioni del rendimento di quest'ultimo oggettivamente riscontrabili.

Fattore 2: **Percentuale di conflittualità riscontrata in ordine alle valutazioni effettuate; in questo caso sarà presa in considerazione la sussistenza e l'incidenza percentuale degli eventuali ricorsi presentati dai dipendenti circa le valutazioni ottenute e l'esito finale di tale procedure (conferma o revisione della valutazione)**

**Punti : ...60.....**

Il punteggio massimo acquisibile per il fattore 2 sarà pari a **60 punti**, così suddivisi:

**punti 60**: nei confronti del titolare non sono pervenute lettere di contestazione delle valutazioni ottenute da parte del personale assegnato

**punti 50**: nei confronti del titolare sono pervenute lettere di contestazione della valutazione nella misura inferiore al 30% (con arrotondamento per eccesso all'unità di personale) del personale assegnato con esito finale di conferma delle valutazioni effettuate;

**punti 40**: nei confronti del titolare sono pervenute lettere di contestazione della valutazione nella misura inferiore al 30% (con arrotondamento per eccesso all'unità di personale) del personale assegnato con esito finale di revisione di alcune valutazioni effettuate;

**punti 30**: nei confronti del titolare sono pervenute lettere di contestazione della valutazione nella misura inferiore al 30% (con arrotondamento per eccesso all'unità di personale) del personale assegnato con esito finale di revisione di tutte le valutazioni effettuate;

**punti 20**: nei confronti del titolare sono pervenute lettere di contestazione della valutazione nella misura superiore al 30% (con arrotondamento per eccesso all'unità di personale) del personale assegnato con esito finale di conferma di tutte le valutazioni effettuate;

**punti 10**: nei confronti del titolare sono pervenute lettere di contestazione della valutazione nella misura superiore al 30% (con arrotondamento per eccesso all'unità di personale) del personale assegnato con esito finale di revisione di alcune valutazioni effettuate;

**punti 0**: nei confronti del titolare sono pervenute lettere di contestazione della valutazione nella misura superiore al 30% (con arrotondamento per eccesso all'unità di personale) del personale assegnato con esito finale di revisione di tutte le valutazioni effettuate;

**TOTALE PUNTEGGIO SEZIONE 4: .....100.....**

**PUNTEGGIO COMPLESSIVO ATTRIBUITO (somma punteggi sezioni 1, 2, 3 e 4) : 972,00**

Data 13/07/2017

Firma del Nucleo di Valutazione

**SCHEDA DI VALUTAZIONE PER L'EROGAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO COLLEGATA ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL RESPONSABILE DI P.O.**

Area: **TECNICA MANUTENZIONI**

Responsabile: **CARPINI Anzio**

Periodo di valutazione: ...1/1/2016 - 31/12/2016 .....

**SEZIONE 1 - RAGGIUNGIMENTO DI SPECIFICI OBIETTIVI INDIVIDUALI (punti 400)**

Obiettivo n. 1 Oggetto: **Organizzazione delle manifestazioni e feste paesane**
% Raggiungimento: ...100.....
**Punteggio: ...10.....**

Obiettivo n. 2 Oggetto: **Adeguamento Informatico per attuazione del Codice dell'Amministrazione digitale, supervisione per la creazione di un nuovo sito del Comune**
% Raggiungimento: ...100.....
**Punteggio: ...10.....**

Obiettivo n. 3 Oggetto: **Progetto efficienza e qualità trasporto scolastico**
% Raggiungimento: ...100.....
**Punteggio: ... 10.....**
Obiettivo n. 4 Oggetto: .....
% Raggiungimento: .....
**Punteggio: .....**

Obiettivo n. 5 Oggetto: .....
% Raggiungimento: .....
**Punteggio: .....**

Obiettivo n. 6 Oggetto: .....
% Raggiungimento: .....
**Punteggio: .....**

Viene presa in considerazione la seguente scala di valori:
**punti 10**: obiettivo interamente raggiunto o parzialmente raggiunto per motivi non addebitabili al Responsabile
**punti 6**: obiettivo parzialmente raggiunto per motivi addebitabili solo in parte al Responsabile
**punti 4**: obiettivo parzialmente raggiunto per motivi addebitabili interamente al Responsabile
**punti 2**: obiettivo non raggiunto per motivi addebitabili in parte al Responsabile
**punti 0**: obiettivo non raggiunto per motivi addebitabili interamente al Responsabile
**N.V.** : obiettivo non raggiunto per motivi non addebitabili al Responsabile

TOTALE PUNTEGGI ...**30**.....

Posto che il punteggio massimo attribuibile è pari a **400 punti,** lo stesso viene ottenuto mediante moltiplicazione del quoziente parametrico (ottenuto dalla divisione fra i 400 punti medesimi e la somma dei punteggi massimi teoricamente conseguibili dai singoli obiettivi) per la somma dei punteggi effettivamente riportati da ciascun obiettivo in relazione al relativo grado di conseguimento

Quoziente parametrico = 13,33333*30.

**TOTALE PUNTEGGIO SEZIONE 1: ...400...Quoziente parametrico x Totale Punteggi**

**SEZIONE 2 - COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (punti 400)**
**Fattori comportamentali di valutazione:**

Fattore n. 1: **Orientamento al cittadino – cliente e capacità di mantenere relazioni esterne positive, promozione dell'immagine e della cultura dell'Ente**
**punti : ...8.....**

Fattore n. 2: **Capacità di programmazione, organizzazione (attraverso la definizione delle specifiche responsabilità intermedie) e controllo delle attività dell'unità organizzativa assegnata, garantendo elevati livelli di qualità, precisione, ottimizzazione e rispetto dei tempi**
**punti : ...10.....**

Fattore n. 3: **Capacità di guidare e motivare i propri collaboratori, valorizzandone l'apporto lavorativo e favorendone la crescita professionale e lo spirito di squadra**
**punti : ...8.....**

Fattore n. 4: **Capacità di soluzione di problemi, specialmente in situazioni di crisi o di emergenza**
**punti : ...10.....**

Fattore n. 5: **Impegno personale, motivazione verso il proprio lavoro e tensione verso il risultato**
**punti : ...8.....**

Fattore n. 6: **Capacità di autovalutazione e volontà quindi di migliorare tramite processi di apprendimento organizzativo le proprie capacità gestionali con propensione all'innovazione**
**punti : ...8.....**

Fattore n. 7: **Capacità di contribuire all'integrazione dei processi lavorativi, promuovendo la collaborazione e lo scambio di informazioni con altri servizi ed uffici**
**punti : ...8.....**

Fattore n. 8: **Buona conoscenza delle normative e delle tecniche che regolano il proprio ambito di lavoro**
**punti : ...6.....**

Fattore n. 9: **Capacità di orientamento ai risultati più che ai singoli processi, impulso alla fase di programmazione annuale e triennale dell'Ente e capacità di far proprie e tradurre operativamente le scelte politico amministrative e le priorità indicate dall'Amministrazione nei documenti di programmazione**
**punti : ...10.....**

Fattore n. 10: **Attitudine all'aggiornamento professionale**
**punti : ...8.....**

Per ciascuno di questi 10 fattori comportamentali è prevista la seguente scala di valori:
**Inadeguata**: 3 punti
**Sufficiente**: 6 punti
**Buona**: 8 punti
**Ottima**: 10 punti

**TOTALE PUNTEGGIO SEZIONE 2: ...336.....**

## SEZIONE 3 - QUALITÀ DEL CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA PERFORMANCE GENERALE DELLA STRUTTURA (punti 100)

Fattore 1: **Capacità di veicolare lo scambio di informazioni con altri servizi ed uffici**

**Punti : ...8.....**

Fattore 2: **Capacità di motivare i collaboratori, orientandoli verso i risultati, di mantenere elevati la motivazione e lo spirito di squadra**

**Punti : ...8.....**

Fattore 3: **Supporto nella misura dovuta (in relazione ai ruoli e ai compiti di ciascuno) ai propri collaboratori nel raggiungimento degli obiettivi specifici loro assegnati e/o collaborazione nella misura dovuta con gli altri titolari di P.O. al raggiungimento di obiettivi trasversali assegnati dall'Amministrazione Comunale**

**Punti : ...80...**

Per quanto riguarda le valutazioni degli aspetti di cui ai punti 1 e 2, verranno utilizzati i punteggi riportati dal Responsabile, rispettivamente, sui fattori comportamentali 7 e 3 della valutazione afferente i comportamenti organizzativi
Per quanto riguarda la valutazione dell'aspetto di cui al punto 3, verranno utilizzati i seguenti punteggi di riferimento, con possibilità da parte del Nucleo di Valutazione di attribuzione di valori intermedi:
**punti 80**: il titolare ha supportato nella misura dovuta, in relazione ai ruoli e ai compiti di ciascuno, i propri collaboratori nel raggiungimento degli obiettivi specifici loro assegnati e/o ha collaborato nella misura dovuta con gli altri titolari di P.O. al raggiungimento di obiettivi trasversali assegnati dall'Amministrazione Comunale;
**punti 40**: il titolare ha supportato parzialmente i propri collaboratori nel raggiungimento degli obiettivi specifici loro assegnati e/o ha collaborato parzialmente con gli altri titolari di P.O. al raggiungimento di obiettivi trasversali assegnati dall'Amministrazione Comunale;
**punti 0**: il titolare non ha supportato i propri collaboratori nel raggiungimento degli obiettivi specifici loro assegnati e/o non ha collaborato con gli altri titolari di P.O. al raggiungimento di obiettivi trasversali assegnati dall'Amministrazione Comunale.

## TOTALE PUNTEGGIO SEZIONE 3: ...96.....

## SEZIONE 4 - CAPACITÀ DI VALUTAZIONE DEI PROPRI COLLABORATORI (punti 100)

Fattore 1: **Capacità effettiva di differenziare in maniera adeguata, oggettiva e imparziale le valutazioni fra i propri collaboratori sulla base dell'effettivo rendimento di questi ultimi nonché sulla capacità di adeguare la valutazione nei confronti dello stesso collaboratore rispetto agli anni precedenti, nel caso in cui siano oggettivamente riscontrabili significative variazioni per quanto concerne il rendimento di quest'ultimo**

**Punti : ...40.....**
Il punteggio massimo acquisibile per il fattore 1 sarà pari a **40 punti**, con la possibilità da parte del Nucleo di Valutazione di attribuzione di valori intermedi:
**punti 40**: il titolare ha saputo differenziare in maniera adeguata le valutazioni fra i propri collaboratori sulla base dell'effettivo rendimento di questi ultimi / ha saputo adeguare la valutazione nei confronti dello stesso collaboratore rispetto agli anni precedenti, a fronte di significative variazioni del rendimento di quest'ultimo oggettivamente riscontrabili;
**punti 0**: il titolare non riesce a differenziare in maniera adeguata le valutazioni fra i propri collaboratori sulla base dell'effettivo rendimento di questi ultimi / non ha saputo adeguare la valutazione nei confronti dello stesso collaboratore rispetto agli anni precedenti, a fronte di significative variazioni del rendimento di quest'ultimo oggettivamente riscontrabili.

Fattore 2: **Percentuale di conflittualità riscontrata in ordine alle valutazioni effettuate; in questo caso sarà presa in considerazione la sussistenza e l'incidenza percentuale degli eventuali ricorsi presentati dai dipendenti circa le valutazioni ottenute e l'esito finale di tale procedure (conferma o revisione della valutazione)**

**Punti : ...60.....**

Il punteggio massimo acquisibile per il fattore 2 sarà pari a **60 punti**, così suddivisi:

**punti 60**: nei confronti del titolare non sono pervenute lettere di contestazione delle valutazioni ottenute da parte del personale assegnato

**punti 50**: nei confronti del titolare sono pervenute lettere di contestazione della valutazione nella misura inferiore al 30% (con arrotondamento per eccesso all'unità di personale) del personale assegnato con esito finale di conferma delle valutazioni effettuate;

**punti 40**: nei confronti del titolare sono pervenute lettere di contestazione della valutazione nella misura inferiore al 30% (con arrotondamento per eccesso all'unità di personale) del personale assegnato con esito finale di revisione di alcune valutazioni effettuate;

**punti 30**: nei confronti del titolare sono pervenute lettere di contestazione della valutazione nella misura inferiore al 30% (con arrotondamento per eccesso all'unità di personale) del personale assegnato con esito finale di revisione di tutte le valutazioni effettuate;

**punti 20**: nei confronti del titolare sono pervenute lettere di contestazione della valutazione nella misura superiore al 30% (con arrotondamento per eccesso all'unità di personale) del personale assegnato con esito finale di conferma di tutte le valutazioni effettuate;

**punti 10**: nei confronti del titolare sono pervenute lettere di contestazione della valutazione nella misura superiore al 30% (con arrotondamento per eccesso all'unità di personale) del personale assegnato con esito finale di revisione di alcune valutazioni effettuate;

**punti 0**: nei confronti del titolare sono pervenute lettere di contestazione della valutazione nella misura superiore al 30% (con arrotondamento per eccesso all'unità di personale) del personale assegnato con esito finale di revisione di tutte le valutazioni effettuate;

**TOTALE PUNTEGGIO SEZIONE 4: .....100.....**

**PUNTEGGIO COMPLESSIVO ATTRIBUITO (somma punteggi sezioni 1, 2, 3 e 4) : 932,00**

Data 13/07/2017

Firma del Nucleo di Valutazione

**SCHEDA DI VALUTAZIONE PER L'EROGAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO COLLEGATA ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL RESPONSABILE DI P.O.**

Area: **AFFARI GENERALI**

Responsabile: **SILVESTRI Laura**

Periodo di valutazione: …1/1/2016 - 31/12/2016 ……..

**SEZIONE 1 - RAGGIUNGIMENTO DI SPECIFICI OBIETTIVI INDIVIDUALI (punti 400)**

Obiettivo n. 1 Oggetto: **Supporto alla struttura amministrativa ed alla erogazione servizi**
% Raggiungimento: …100……
**Punteggio: …10……**

Obiettivo n. 2 Oggetto: **Coordinamento Pedagogico di area tra i comuni delle crete senesi**
% Raggiungimento: …100……
**Punteggio: …10……**

Obiettivo n. 3 Oggetto: **Collaborazione con Istituti scolastici**
% Raggiungimento: ….100……
**Punteggio: …10……**

Obiettivo n. 4 Oggetto: ……..
% Raggiungimento: ……
**Punteggio: ……**

Obiettivo n. 5 Oggetto: ……..
% Raggiungimento: ……
**Punteggio: ……**

Obiettivo n. 6 Oggetto: ……..
% Raggiungimento: ……
**Punteggio: ……**

Viene presa in considerazione la seguente scala di valori:
**punti 10**: obiettivo interamente raggiunto o parzialmente raggiunto per motivi non addebitabili al Responsabile
**punti 6**: obiettivo parzialmente raggiunto per motivi addebitabili solo in parte al Responsabile
**punti 4**: obiettivo parzialmente raggiunto per motivi addebitabili interamente al Responsabile
**punti 2**: obiettivo non raggiunto per motivi addebitabili in parte al Responsabile
**punti 0**: obiettivo non raggiunto per motivi addebitabili interamente al Responsabile
**N.V.** : obiettivo non raggiunto per motivi non addebitabili al Responsabile

TOTALE PUNTEGGI …**30**……

Posto che il punteggio massimo attribuibile è pari a **400 punti**, lo stesso viene ottenuto mediante moltiplicazione del quoziente parametrico (ottenuto dalla divisione fra i 400 punti medesimi e la somma dei punteggi massimi teoricamente conseguibili dai singoli obiettivi) per la somma dei punteggi effettivamente riportati da ciascun obiettivo in relazione al relativo grado di conseguimento

Quoziente parametrico = 13,333333*30.

**TOTALE PUNTEGGIO SEZIONE 1: …400…Quoziente parametrico x Totale Punteggi**

**SEZIONE 2 - COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (punti 400)**
**Fattori comportamentali di valutazione:**

Fattore n. 1: **Orientamento al cittadino – cliente e capacità di mantenere relazioni esterne positive, promozione dell'immagine e della cultura dell'Ente**
**punti : ...10.....**

Fattore n. 2: **Capacità di programmazione, organizzazione (attraverso la definizione delle specifiche responsabilità intermedie) e controllo delle attività dell'unità organizzativa assegnata, garantendo elevati livelli di qualità, precisione, ottimizzazione e rispetto dei tempi**
**punti : ...8.....**

Fattore n. 3: **Capacità di guidare e motivare i propri collaboratori, valorizzandone l'apporto lavorativo e favorendone la crescita professionale e lo spirito di squadra**
**punti : ...8.....**

Fattore n. 4: **Capacità di soluzione di problemi, specialmente in situazioni di crisi o di emergenza**
**punti : ...10.....**

Fattore n. 5: **Impegno personale, motivazione verso il proprio lavoro e tensione verso il risultato**
**punti : ...8.....**

Fattore n. 6: **Capacità di autovalutazione e volontà quindi di migliorare tramite processi di apprendimento organizzativo le proprie capacità gestionali con propensione all'innovazione**
**punti : ...8.....**

Fattore n. 7: **Capacità di contribuire all'integrazione dei processi lavorativi, promuovendo la collaborazione e lo scambio di informazioni con altri servizi ed uffici**
**punti : ...8.....**

Fattore n. 8: **Buona conoscenza delle normative e delle tecniche che regolano il proprio ambito di lavoro**
**punti : ...8.....**

Fattore n. 9: **Capacità di orientamento ai risultati più che ai singoli processi, impulso alla fase di programmazione annuale e triennale dell'Ente e capacità di far proprie e tradurre operativamente le scelte politico amministrative e le priorità indicate dall'Amministrazione nei documenti di programmazione**
**punti : ...8.....**

Fattore n. 10: **Attitudine all'aggiornamento professionale**
**punti : ...8.....**

Per ciascuno di questi 10 fattori comportamentali è prevista la seguente scala di valori:
**Inadeguata**: 3 punti
**Sufficiente**: 6 punti
**Buona**: 8 punti
**Ottima**: 10 punti

**TOTALE PUNTEGGIO SEZIONE 2: ...336.....**

## SEZIONE 3 - QUALITÀ DEL CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA PERFORMANCE GENERALE DELLA STRUTTURA (punti 100)

Fattore 1: **Capacità di veicolare lo scambio di informazioni con altri servizi ed uffici**

**Punti : ...8.....**

Fattore 2: **Capacità di motivare i collaboratori, orientandoli verso i risultati, di mantenere elevati la motivazione e lo spirito di squadra**

**Punti : ...8.....**

Fattore 3: **Supporto nella misura dovuta (in relazione ai ruoli e ai compiti di ciascuno) ai propri collaboratori nel raggiungimento degli obiettivi specifici loro assegnati e/o collaborazione nella misura dovuta con gli altri titolari di P.O. al raggiungimento di obiettivi trasversali assegnati dall'Amministrazione Comunale**

**Punti : ...80...**

Per quanto riguarda le valutazioni degli aspetti di cui ai punti 1 e 2, verranno utilizzati i punteggi riportati dal Responsabile, rispettivamente, sui fattori comportamentali 7 e 3 della valutazione afferente i comportamenti organizzativi
Per quanto riguarda la valutazione dell'aspetto di cui al punto 3, verranno utilizzati i seguenti punteggi di riferimento, con possibilità da parte del Nucleo di Valutazione di attribuzione di valori intermedi:
**punti 80**: il titolare ha supportato nella misura dovuta, in relazione ai ruoli e ai compiti di ciascuno, i propri collaboratori nel raggiungimento degli obiettivi specifici loro assegnati e/o ha collaborato nella misura dovuta con gli altri titolari di P.O. al raggiungimento di obiettivi trasversali assegnati dall'Amministrazione Comunale;
**punti 40**: il titolare ha supportato parzialmente i propri collaboratori nel raggiungimento degli obiettivi specifici loro assegnati e/o ha collaborato parzialmente con gli altri titolari di P.O. al raggiungimento di obiettivi trasversali assegnati dall'Amministrazione Comunale;
**punti 0**: il titolare non ha supportato i propri collaboratori nel raggiungimento degli obiettivi specifici loro assegnati e/o non ha collaborato con gli altri titolari di P.O. al raggiungimento di obiettivi trasversali assegnati dall'Amministrazione Comunale.

## TOTALE PUNTEGGIO SEZIONE 3: ...96.....

## SEZIONE 4 - CAPACITÀ DI VALUTAZIONE DEI PROPRI COLLABORATORI (punti 100)

Fattore 1: **Capacità effettiva di differenziare in maniera adeguata, oggettiva e imparziale le valutazioni fra i propri collaboratori sulla base dell'effettivo rendimento di questi ultimi nonché sulla capacità di adeguare la valutazione nei confronti dello stesso collaboratore rispetto agli anni precedenti, nel caso in cui siano oggettivamente riscontrabili significative variazioni per quanto concerne il rendimento di quest'ultimo**

**Punti : ...40.....**
Il punteggio massimo acquisibile per il fattore 1 sarà pari a **40 punti**, con la possibilità da parte del Nucleo di Valutazione di attribuzione di valori intermedi:
**punti 40**: il titolare ha saputo differenziare in maniera adeguata le valutazioni fra i propri collaboratori sulla base dell'effettivo rendimento di questi ultimi / ha saputo adeguare la valutazione nei confronti dello stesso collaboratore rispetto agli anni precedenti, a fronte di significative variazioni del rendimento di quest'ultimo oggettivamente riscontrabili;
**punti 0**: il titolare non riesce a differenziare in maniera adeguata le valutazioni fra i propri collaboratori sulla base dell'effettivo rendimento di questi ultimi / non ha saputo adeguare la valutazione nei confronti dello stesso collaboratore rispetto agli anni precedenti, a fronte di significative variazioni del rendimento di quest'ultimo oggettivamente riscontrabili.

Fattore 2: **Percentuale di conflittualità riscontrata in ordine alle valutazioni effettuate; in questo caso sarà presa in considerazione la sussistenza e l'incidenza percentuale degli eventuali ricorsi presentati dai dipendenti circa le valutazioni ottenute e l'esito finale di tale procedure (conferma o revisione della valutazione)**

**Punti : ...60.....**

Il punteggio massimo acquisibile per il fattore 2 sarà pari a **60 punti**, così suddivisi:

**punti 60**: nei confronti del titolare non sono pervenute lettere di contestazione delle valutazioni ottenute da parte del personale assegnato

**punti 50**: nei confronti del titolare sono pervenute lettere di contestazione della valutazione nella misura inferiore al 30% (con arrotondamento per eccesso all'unità di personale) del personale assegnato con esito finale di conferma delle valutazioni effettuate;

**punti 40**: nei confronti del titolare sono pervenute lettere di contestazione della valutazione nella misura inferiore al 30% (con arrotondamento per eccesso all'unità di personale) del personale assegnato con esito finale di revisione di alcune valutazioni effettuate;

**punti 30**: nei confronti del titolare sono pervenute lettere di contestazione della valutazione nella misura inferiore al 30% (con arrotondamento per eccesso all'unità di personale) del personale assegnato con esito finale di revisione di tutte le valutazioni effettuate;

**punti 20**: nei confronti del titolare sono pervenute lettere di contestazione della valutazione nella misura superiore al 30% (con arrotondamento per eccesso all'unità di personale) del personale assegnato con esito finale di conferma di tutte le valutazioni effettuate;

**punti 10**: nei confronti del titolare sono pervenute lettere di contestazione della valutazione nella misura superiore al 30% (con arrotondamento per eccesso all'unità di personale) del personale assegnato con esito finale di revisione di alcune valutazioni effettuate;

**punti 0**: nei confronti del titolare sono pervenute lettere di contestazione della valutazione nella misura superiore al 30% (con arrotondamento per eccesso all'unità di personale) del personale assegnato con esito finale di revisione di tutte le valutazioni effettuate;

**TOTALE PUNTEGGIO SEZIONE 4: .....100.....**

**PUNTEGGIO COMPLESSIVO ATTRIBUITO (somma punteggi sezioni 1, 2, 3 e 4) : 932,00**

Data 13/07/2017

Firma del Nucleo di Valutazione

**SCHEDA DI VALUTAZIONE PER L'EROGAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO COLLEGATA ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL RESPONSABILE DI P.O.**

Area: **ECONOMNICO FINANZIARIA**

Responsabile: **BENOCCI Serena**

Periodo di valutazione: ...1/1/2016 - 31/12/2016 .....

**SEZIONE 1 - RAGGIUNGIMENTO DI SPECIFICI OBIETTIVI INDIVIDUALI (punti 400)**

Obiettivo n. 1 Oggetto: **Introduzione nuovo sistema contabile armonizzato – Redazione Regolamenti**
% Raggiungimento: ...100.....
**Punteggio: ...10.....**

Obiettivo n. 2 Oggetto: **Dematerializzazione – Attivazione firma digitale su ordinativi di pagamento e riscossione – Acquisizione dal portale Tesoreria delle carte contabili per riscossioni da regolarizzare**
% Raggiungimento: ...100.....
**Punteggio: ...10.....**

Obiettivo n. 3 Oggetto: **Nuovo software di Gestione** Risorse Umane – Giuridico - Stipendi
% Raggiungimento: ...100.....
**Punteggio: ... 10.....**

Obiettivo n. 4 Oggetto: **Reclamo e Mediazione – Modifiche apportate dall'art. 9, co. 1 lett. I) D.Lgs n. 156/2015**
% Raggiungimento: .....100.....
**Punteggio: .....10.....**

Obiettivo n. 5 Oggetto: **Modifiche introdotte Legge di Stabilità 2016 relative a IMU e TASI**.....
% Raggiungimento: .....100.....
**Punteggio: .....10.....**

Viene presa in considerazione la seguente scala di valori:
**punti 10**: obiettivo interamente raggiunto o parzialmente raggiunto per motivi non addebitabili al Responsabile
**punti 6**: obiettivo parzialmente raggiunto per motivi addebitabili solo in parte al Responsabile
**punti 4**: obiettivo parzialmente raggiunto per motivi addebitabili interamente al Responsabile
**punti 2**: obiettivo non raggiunto per motivi addebitabili in parte al Responsabile
**punti 0**: obiettivo non raggiunto per motivi addebitabili interamente al Responsabile
**N.V.** : obiettivo non raggiunto per motivi non addebitabili al Responsabile

TOTALE PUNTEGGI ...**50**.....

Posto che il punteggio massimo attribuibile è pari a **400 punti**, lo stesso viene ottenuto mediante moltiplicazione del quoziente parametrico (ottenuto dalla divisione fra i 400 punti medesimi e la somma dei punteggi massimi teoricamente conseguibili dai singoli obiettivi) per la somma dei punteggi effettivamente riportati da ciascun obiettivo in relazione al relativo grado di conseguimento

Quoziente parametrico = 8*50.

**TOTALE PUNTEGGIO SEZIONE 1: ...400...Quoziente parametrico x Totale Punteggi**

**SEZIONE 2 - COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (punti 400)**
**Fattori comportamentali di valutazione:**

Fattore n. 1: **Orientamento al cittadino – cliente e capacità di mantenere relazioni esterne positive, promozione dell'immagine e della cultura dell'Ente**
**punti : ...8.....**

Fattore n. 2: **Capacità di programmazione, organizzazione (attraverso la definizione delle specifiche responsabilità intermedie) e controllo delle attività dell'unità organizzativa assegnata, garantendo elevati livelli di qualità, precisione, ottimizzazione e rispetto dei tempi**
**punti : ...8.....**

Fattore n. 3: **Capacità di guidare e motivare i propri collaboratori, valorizzandone l'apporto lavorativo e favorendone la crescita professionale e lo spirito di squadra**
**punti : ...8.....**

Fattore n. 4: **Capacità di soluzione di problemi, specialmente in situazioni di crisi o di emergenza**
**punti : ...8.....**

Fattore n. 5: **Impegno personale, motivazione verso il proprio lavoro e tensione verso il risultato**
**punti : ...10.....**

Fattore n. 6: **Capacità di autovalutazione e volontà quindi di migliorare tramite processi di apprendimento organizzativo le proprie capacità gestionali con propensione all'innovazione**
**punti : ...10.....**

Fattore n. 7: **Capacità di contribuire all'integrazione dei processi lavorativi, promuovendo la collaborazione e lo scambio di informazioni con altri servizi ed uffici**
**punti : ...8.....**

Fattore n. 8: **Buona conoscenza delle normative e delle tecniche che regolano il proprio ambito di lavoro**
**punti : ...10.....**

Fattore n. 9: **Capacità di orientamento ai risultati più che ai singoli processi, impulso alla fase di programmazione annuale e triennale dell'Ente e capacità di far proprie e tradurre operativamente le scelte politico amministrative e le priorità indicate dall'Amministrazione nei documenti di programmazione**
**punti : ...10.....**

Fattore n. 10: **Attitudine all'aggiornamento professionale**
**punti : ...10.....**

Per ciascuno di questi 10 fattori comportamentali è prevista la seguente scala di valori:
**Inadeguata**: 3 punti
**Sufficiente**: 6 punti
**Buona**: 8 punti
**Ottima**: 10 punti

**TOTALE PUNTEGGIO SEZIONE 2: ...360.....**

## SEZIONE 3 - QUALITÀ DEL CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA PERFORMANCE GENERALE DELLA STRUTTURA (punti 100)

Fattore 1: **Capacità di veicolare lo scambio di informazioni con altri servizi ed uffici**

**Punti : ...8.....**

Fattore 2: **Capacità di motivare i collaboratori, orientandoli verso i risultati, di mantenere elevati la motivazione e lo spirito di squadra**

**Punti : ...8.....**

Fattore 3: **Supporto nella misura dovuta (in relazione ai ruoli e ai compiti di ciascuno) ai propri collaboratori nel raggiungimento degli obiettivi specifici loro assegnati e/o collaborazione nella misura dovuta con gli altri titolari di P.O. al raggiungimento di obiettivi trasversali assegnati dall'Amministrazione Comunale**

**Punti : ...80...**

Per quanto riguarda le valutazioni degli aspetti di cui ai punti 1 e 2, verranno utilizzati i punteggi riportati dal Responsabile, rispettivamente, sui fattori comportamentali 7 e 3 della valutazione afferente i comportamenti organizzativi
Per quanto riguarda la valutazione dell'aspetto di cui al punto 3, verranno utilizzati i seguenti punteggi di riferimento, con possibilità da parte del Nucleo di Valutazione di attribuzione di valori intermedi:
**punti 80**: il titolare ha supportato nella misura dovuta, in relazione ai ruoli e ai compiti di ciascuno, i propri collaboratori nel raggiungimento degli obiettivi specifici loro assegnati e/o ha collaborato nella misura dovuta con gli altri titolari di P.O. al raggiungimento di obiettivi trasversali assegnati dall'Amministrazione Comunale;
**punti 40**: il titolare ha supportato parzialmente i propri collaboratori nel raggiungimento degli obiettivi specifici loro assegnati e/o ha collaborato parzialmente con gli altri titolari di P.O. al raggiungimento di obiettivi trasversali assegnati dall'Amministrazione Comunale;
**punti 0**: il titolare non ha supportato i propri collaboratori nel raggiungimento degli obiettivi specifici loro assegnati e/o non ha collaborato con gli altri titolari di P.O. al raggiungimento di obiettivi trasversali assegnati dall'Amministrazione Comunale.

## TOTALE PUNTEGGIO SEZIONE 3: ...96.....

## SEZIONE 4 - CAPACITÀ DI VALUTAZIONE DEI PROPRI COLLABORATORI (punti 100)

Fattore 1: **Capacità effettiva di differenziare in maniera adeguata, oggettiva e imparziale le valutazioni fra i propri collaboratori sulla base dell'effettivo rendimento di questi ultimi nonché sulla capacità di adeguare la valutazione nei confronti dello stesso collaboratore rispetto agli anni precedenti, nel caso in cui siano oggettivamente riscontrabili significative variazioni per quanto concerne il rendimento di quest'ultimo**

**Punti : ...40.....**
Il punteggio massimo acquisibile per il fattore 1 sarà pari a **40 punti**, con la possibilità da parte del Nucleo di Valutazione di attribuzione di valori intermedi:
**punti 40**: il titolare ha saputo differenziare in maniera adeguata le valutazioni fra i propri collaboratori sulla base dell'effettivo rendimento di questi ultimi / ha saputo adeguare la valutazione nei confronti dello stesso collaboratore rispetto agli anni precedenti, a fronte di significative variazioni del rendimento di quest'ultimo oggettivamente riscontrabili;
**punti 0**: il titolare non riesce a differenziare in maniera adeguata le valutazioni fra i propri collaboratori sulla base dell'effettivo rendimento di questi ultimi / non ha saputo adeguare la valutazione nei confronti dello stesso collaboratore rispetto agli anni precedenti, a fronte di significative variazioni del rendimento di quest'ultimo oggettivamente riscontrabili.

Fattore 2: **Percentuale di conflittualità riscontrata in ordine alle valutazioni effettuate; in questo caso sarà presa in considerazione la sussistenza e l'incidenza percentuale degli eventuali ricorsi presentati dai dipendenti circa le valutazioni ottenute e l'esito finale di tale procedure (conferma o revisione della valutazione)**

**Punti : ...60.....**

Il punteggio massimo acquisibile per il fattore 2 sarà pari a **60 punti**, così suddivisi:

**punti 60**: nei confronti del titolare non sono pervenute lettere di contestazione delle valutazioni ottenute da parte del personale assegnato

**punti 50**: nei confronti del titolare sono pervenute lettere di contestazione della valutazione nella misura inferiore al 30% (con arrotondamento per eccesso all'unità di personale) del personale assegnato con esito finale di conferma delle valutazioni effettuate;

**punti 40**: nei confronti del titolare sono pervenute lettere di contestazione della valutazione nella misura inferiore al 30% (con arrotondamento per eccesso all'unità di personale) del personale assegnato con esito finale di revisione di alcune valutazioni effettuate;

**punti 30**: nei confronti del titolare sono pervenute lettere di contestazione della valutazione nella misura inferiore al 30% (con arrotondamento per eccesso all'unità di personale) del personale assegnato con esito finale di revisione di tutte le valutazioni effettuate;

**punti 20**: nei confronti del titolare sono pervenute lettere di contestazione della valutazione nella misura superiore al 30% (con arrotondamento per eccesso all'unità di personale) del personale assegnato con esito finale di conferma di tutte le valutazioni effettuate;

**punti 10**: nei confronti del titolare sono pervenute lettere di contestazione della valutazione nella misura superiore al 30% (con arrotondamento per eccesso all'unità di personale) del personale assegnato con esito finale di revisione di alcune valutazioni effettuate;

**punti 0**: nei confronti del titolare sono pervenute lettere di contestazione della valutazione nella misura superiore al 30% (con arrotondamento per eccesso all'unità di personale) del personale assegnato con esito finale di revisione di tutte le valutazioni effettuate;

**TOTALE PUNTEGGIO SEZIONE 4: .....100.....**

**PUNTEGGIO COMPLESSIVO ATTRIBUITO (somma punteggi sezioni 1, 2, 3 e 4) : 956,00**

Data 13/07/2017

Firma del Nucleo di Valutazione

