



COMUNE DI REANO

CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO

Scheda A

INDICATORI DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI RESPONSABILI DEI SERVIZI

A. Valutazione quantitativa performance individuale

1. *Grado di conseguimento degli obiettivi assegnati.* Punti: 40

B. Valutazione qualitativa performance individuale

1. *Capacità di gestire il lavoro in autonomia anche di fronte ad imprevisti piuttosto impegnativi avendo sempre un quadro generale degli impegni e delle scadenze.* Punti: 12
2. *Capacità di assicurare i flussi informativi al fine di garantire il regolare svolgimento delle fasi e dei processi interfunzionali sia all'interno della propria unità organizzativa, sia verso altre unità dell'Ente.* Punti: 10
3. *Capacità di prevenire e/o gestire situazioni particolarmente critiche nei confronti dell'utenza esterna ed evitare le cause di contenzioso con ricerca di soluzioni* Punti: 10
4. *Capacità di elaborare proposte all'amministrazione, piani di lavori innovazioni tecnologiche, individuando le soluzioni più adeguate, seguendo percorsi che garantiscono la legittimità dell'azione amministrativa* Punti: 8
5. *Capacità di relazionare periodicamente ed esaurientemente sull'attività svolta.* Punti: 8
6. *Capacità di analisi dei processi e delle aree di criticità con ricerca di soluzioni innovative a problemi che si presentano durante l'attività lavorativa* Punti: 6
7. *Capacità di collaborazione con l'Amministrazione comunale.* Punti: 6

TOTALE (A + B) Punti: 100

Determinazione delle soglie ai fini della valutazione della performance finalizzata all'erogazione delle retribuzioni di risultato:

Punteggio da 0 a 30	=	nessun compenso
Punteggio da 31 a 60	=	60% della retribuzione massima prevista
Punteggio da 61 a 80	=	80% della retribuzione massima prevista
Punteggio da 81 a 90	=	90% della retribuzione massima prevista
Punteggio da 91 a 100	=	100% della retribuzione massima prevista



COMUNE DI REANO

CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO

Scheda A1

Scheda di rilevazione esercizio finanziario

Servizio.....

Titolare P.O.....

Descrizione dell'obiettivo assegnato:

Grado di raggiungimento dell'obiettivo:

A. Valutazione quantitativa performance individuale

1. *Grado di conseguimento degli obiettivi assegnati.* Punti:

B. Valutazione qualitativa performance individuale

1. *Capacità di gestire il lavoro in autonomia anche di fronte ad imprevisti piuttosto impegnativi avendo sempre un quadro generale degli impegni e delle scadenze.* Punti:

2. *Capacità di assicurare i flussi informativi al fine di garantire il regolare svolgimento delle fasi e dei processi interfunzionali sia all'interno della propria unità organizzativa, sia verso altre unità dell'Ente.* Punti:

3. *Capacità di prevenire e/o gestire situazioni particolarmente critiche nei confronti dell'utenza esterna ed evitare le cause di contenzioso con ricerca di soluzioni* Punti:

4. *Capacità di elaborare proposte all'amministrazione, piani di lavori innovazioni tecnologiche, individuando le soluzioni più adeguate, seguendo percorsi che garantiscono la legittimità dell'azione amministrativa* Punti:

5. *Capacità di relazionare periodicamente ed esaurientemente sull'attività svolta.* Punti:

6. *Capacità di analisi dei processi e delle aree di criticità con ricerca di soluzioni innovative a problemi che si presentano durante l'attività lavorativa* Punti:

7. *Capacità di collaborazione con l'Amministrazione comunale .* Punti:

TOTALE (A + B) Punti:

Osservazioni: Il Segretario Comunale

Firma per presa visione



COMUNE DI REANO

CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO

Scheda B

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL DIPENDENTE

DIPENDENTE _____

CATEGORIA _____

SERVIZIO DI APPARTENENZA _____

La valutazione della performance del dipendente si effettua mediante una valutazione complessiva dei fattori di professionalità e di prestazione quali/quantitativa quindi considerando sia gli aspetti legati al possesso di specifici requisiti culturali, sia i requisiti di esperienza maturati nelle mansioni assegnate o in altre precedenti posizioni di lavoro che rappresentino, comunque, un arricchimento delle conoscenze e delle esperienze lavorative.

Sulla base della valutazione complessiva, potranno esprimersi i seguenti giudizi:

A. VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE

MASSIMO PUNTI 60

- | | |
|---|-------------------------|
| 1. APPLICAZIONE DELLE COMPETENZE | massimo punti 20 |
| <i>Impegno nelle soluzioni dei problemi</i> | |
| 2. RESPONSABILITA' E AUTONOMIA | massimo punti 20 |
| <i>Gestione ed espletamento dei compiti assegnati</i> | |
| 3. QUALITA' DEL SERVIZIO | massimo punti 20 |
| <i>Rapporti con i colleghi di lavoro</i> | <i>fino a punti 10</i> |
| <i>Rapporti con utenza esterna</i> | <i>fino a punti 10</i> |

B. VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

MASSIMO PUNTI 40

CAPACITA'

- | | |
|--|-------------------------|
| 1. <i>Capacità di applicare circolari, norme, disposizioni, ordini di servizio</i> | <i>massimo punti 5</i> |
| 2. <i>Capacità di impegnarsi attivamente e con iniziativa personale</i> | <i>massimo punti 10</i> |
| 3. <i>Capacità di assistere adeguatamente i collaboratori sovraordinati</i> | <i>massimo punti 10</i> |
| 4. <i>Capacità di lavoro in condizioni non ottimali rispettando le priorità</i> | <i>massimo punti 5</i> |
| 5. <i>Capacità di risolvere i problemi non previsti</i> | <i>massimo punti 10</i> |

PUNTEGGIO COMPLESSIVO ATTRIBUITO:

- | | |
|---|------------------|
| A. GRADI DI CONSEGUIMENTO
DEI RISULTATI DI PRESTAZIONE | MASSIMO PUNTI 60 |
| B. GRADO DI APPLICAZIONE
DELLE CAPACITA' ORGANIZZATIVE | MASSIMO PUNTI 40 |

TOTALE A + B

MASSIMO PUNTI 100

Il Segretario Comunale

.....

FIRMA PER PRESA VISIONE DEL DIPENDENTE

.....



COMUNE DI REANO

CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO

Determinazione delle soglie per la valutazione della performance finalizzata all'erogazione delle risorse destinate al trattamento economico accessorio

Punteggio da 0 a 30	=	nessun compenso
Punteggio da 31 a 60	=	60% del compenso
Punteggio da 61 a 80	=	80% del compenso
Punteggio da 81 a 90	=	90% del compenso
Punteggio da 91 a 100	=	100% del compenso

DESCRITTORI DEGLI INDICATORI DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE DEL DIPENDENTE (Collaboratori)

1) APPLICAZIONE DELLE COMPETENZE

Impegno nella soluzione dei problemi

Tale indicatore rileva l'impegno profuso dalla persona nella ricerca, in ottica di efficacia e di costi/benefici, della soluzione ottimale per far fronte a problemi di varia natura.

Specifiche:

- Atteggiamento propositivo per la ricerca delle cause del problema
- Disponibilità e perseveranza nell'individuare la soluzione
- Formulazione della soluzione più vantaggiosa e valutazione degli effetti

2) RESPONSABILITA' E AUTONOMIA

Gestione ed espletamento dei compiti assegnati

Tale indicatore esprime il grado di completamento delle attività attese dal ruolo ricoperto finalizzate alla realizzazione di prodotti/servizi necessari all'espletamento delle funzioni richieste dall'ente.

Specifiche:

- Pianificazione e programmazione del proprio lavoro
- mantenere una visione d'insieme dei compiti assegnati e ad esso collegati
- Anticipare i tempi di consegna delle pratiche e di espletamento delle attività
- Accurato e pieno svolgimento dei compiti di servizio e delle attività assegnate

3) QUALITA' DEL SERVIZIO

Rapporti con i colleghi di lavoro

Rapporti con utenza esterna

Tale indicatore osserva la qualità delle relazioni espresse dalle persone nell'espletamento delle diverse attività rivolte sia agli utenti finali sia ai colleghi interni

Specifiche:

- Attenzione e presa in carico delle richieste dei colleghi e degli utenti
- Gestione efficace dei conflitti interni e del disservizio
- Disponibilità a condividere esperienze e conoscenze con i colleghi



COMUNE DI REANO

CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO

Scheda C

CRITERI E MODALITÀ DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL SEGRETARIO COMUNALE AI FINI DELL'ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO.

La retribuzione di risultato del Segretario Comunale è determinata e corrisposta sulla base di una verifica dell'attività dallo stesso svolta da parte del Sindaco. La verifica attiene alle funzioni ed ai compiti che la legge rimette al Segretario Comunale, con particolare riferimento al positivo contributo fornito alla collaborazione attiva nel perseguimento degli obiettivi propri della amministrazione con la valutazione di cinque funzioni precisamente:

1. FUNZIONE DI COLLABORAZIONE NONCHÉ DELL'ESERCIZIO E FUNZIONI ROGATORIE

Nell'ambito di questa funzione deve essere valutato non solo il ruolo consultivo ma anche quello propositivo, nell'ambito sempre delle competenze proprie del Segretario comunale. Nell'ambito di questa categoria deve altresì essere valutato l'esercizio delle funzioni rogatorie. A quest'ultimo scopo la valutazione dovrà tenere conto del complesso delle funzioni svolte dal Segretario.

Punteggio massimo attribuibile: punti 30

Parametri di valutazione:

PARAMETRI

PUNTEGGIO

Scarsa 8

Largamente migliorabile 12

Sufficiente 18

Buona 26

Ottima 30

2. FUNZIONE DI ASSISTENZA GIURIDICO AMMINISTRATIVA NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI DELL'ENTE IN ORDINE ALLA CONFORMITÀ DELL'AZIONE GIURIDICO-AMMINISTRATIVA ALLE LEGGI, ALLO STATUTO, AI REGOLAMENTI

La funzione dovrà essere valutata in relazione all'attività di consulenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi dell'ente intesa quale capacità di individuazione degli strumenti giuridico amministrativi più idonei per consentire l'ottimale conseguimento degli obiettivi dell'amministrazione.

Punteggio massimo attribuibile: punti 30

Parametri di valutazione:

PARAMETRI

PUNTEGGIO

Scarsa 8

Largamente migliorabile 12

Sufficiente 18

Buona 26

Ottima 30

3. FUNZIONE DI PARTECIPAZIONE CON FUNZIONI CONSULTIVE, REFERENTI E DI ASSISTENZA ALLE RIUNIONI DEL CONSIGLIO COMUNALE E DELLA GIUNTA

Sono oggetto di valutazione le funzioni consultive, referenti, di assistenza e di verbalizzazione nei confronti della Giunta e del Consiglio comunale intese quali capacità di supportarne l'azione con ri-



COMUNE DI REANO

CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO

ferimento agli ambiti di competenza. Rientra nello svolgimento della funzione "de qua" anche l'attività di verbalizzazione delle sedute degli organi dell'ente.

Punteggio massimo attribuibile: 20

Parametri di valutazione:

PARAMETRI

PUNTEGGIO

Scarsa 6

Largamente migliorabile 8

Sufficiente 12

Buona 18

Ottima 20

4. FUNZIONE DI COORDINAMENTO E SOVRINTENDENZA DEI RESPONSABILI DEI SERVIZI

La valutazione dovrà avvenire considerando che per sovrintendenza si intende l'attività svolta dal segretario comunale finalizzata a garantire l'unità di indirizzo amministrativo, volta cioè a garantire l'unitarietà e l'omogeneità dell'azione dei responsabili di servizio, in coerenza con il programma dell'amministrazione comunale. Per coordinamento si intende l'attività tesa ad assicurare la corretta valutazione di tutti gli interessi coinvolti, garantendo l'attuazione dei principi di imparzialità, di buon andamento ed efficienza.

Punteggio massimo attribuibile: punti 20

Parametri di valutazione:

PARAMETRI

PUNTEGGIO

Scarsa 6

Largamente migliorabile 8

Sufficiente 12

Buona 18

Ottima 20

5. FUNZIONI AGGIUNTIVE ATTRIBUITE DAL SINDACO.

La valutazione dovrà avvenire considerando anche le funzioni aggiuntive attribuite al Segretario Comunale al Sindaco.

Punteggio massimo attribuibile: punti 20

Parametri di valutazione:

PARAMETRI

PUNTEGGIO

Scarsa 6

Largamente migliorabile 8

Sufficiente 12

Buona 18

Ottima 20

La retribuzione di risultato è conseguenza del punteggio complessivo ottenuto sommando i punteggi ottenuti in riferimento alle singole funzioni svolte (punteggio massimo realizzabile pari a 120), ed è attribuita secondo le percentuali si seguito indicate:

- fino a 30 punti valutazione negativa - nessuna retribuzione
- da 31 a 50 punti 40% della retribuzione
- da 51 a 65 punti 60% della retribuzione



COMUNE DI REANO

CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO

- da 66 a 80 punti 80% della retribuzione
- da 81 a 100 punti 90% della retribuzione
- da 101 a 120 punti 100% della retribuzione

La valutazione finale è trasmessa dal Sindaco al Segretario comunale, che può presentare le proprie controdeduzioni entro 10 giorni dalla notifica. Sulle controdeduzioni decide il Sindaco in maniera definitiva.