

SCHEMA DI VALUTAZIONE DELLA P. O.
AI FINI DELLA CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO
XXXX

DIPENDENTE	
AREA FINANZIARIA	

GESTIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI	100% E OLTRE	
	TRA 90% E 100%	
	TRA 80% E 90%	
	SOTTO L'80%	

CAPACITÀ DI PARTECIPAZIONE A PIÙ LINEE DI ATTIVITÀ	ECCELLENTE	
	NOTEVOLE	
	BUONA	
	SCARSA	

CAPACITÀ DI INIZIATIVA	ECCELLENTE	
	NOTEVOLE	
	BUONA	
	SCARSA	

GESTIONE RISORSE ECONOMICHE	ECCELLENTE	
-----------------------------	------------	--

NOTEVOLE	
BUONA	
SCARSA	

CAPACITÀ DI ADATTAMENTO ALLE RESPONSABILITÀ
ASSEGNATE:

ECCELLENTE	
NOTEVOLE	
BUONA	
SCARSA	

CAPACITÀ DI INTEGRAZIONE E DI COLLABORAZIONE CON
COLLEGHI SUPERIORI:

ECCELLENTE	
NOTEVOLE	
BUONA	
SCARSA	

Per ciascuno dei sei fattori sopra indicati sono stati previsti quattro livelli di valutazione (da “eccellente” a ”scarso” o da 100% a inferiore a 80%)..

ECCELLENTE: massima valutazione

NOTEVOLE: valore intermedio tra eccellente e buono

BUONA: superiore alla sufficienza

SCARSA: minima valutazione (sufficiente)

Nessuna valutazione: INSUFFICIENTE

Una volta assegnati i valori va attribuito un punteggio complessivo, per la cui determinazione si **SEGUIRANNO** i seguenti criteri di indirizzo:

PUNTI 10: in presenza di massima valutazione per ciascun fattore (eccellente);

PUNTI 9: in presenza di valutazioni rientranti nei primi due livelli (eccellente e notevole);

PUNTI 8: valutazioni in prevalenza di secondo livello (notevole) e/o inferiore (buono);

PUNTI 7: in presenza di valutazioni in prevalenza di terzo livello (buono);

PUNTI 6: in presenza di valutazioni di livello medio/basso (buono/scarso);

PUNTI 5: in presenza di valutazioni di livello prevalentemente basso (scarso);

PUNTI 4: in presenza di valutazioni di ultimo livello (scarso) e/o non assegnabili.

Il PREMIO è ASSEGNATO nel modo seguente:

100% con valori da 9 A 10

85% con valori da 7 a 8

70% con valore pari a 6

45% con valore pari a 5

0% con valore pari a 4

REFERTO DI VALUTAZIONE

ESAMINATO il Piano degli obiettivi assegnati, gli atti relativi, e valutati i seguenti elementi per ciascun dipendente:

a - grado di raggiungimento degli obiettivi;

b - capacità dirigenziali interne anche come capacità di partecipazione a più livelli di attività e di integrazione e collaborazione con gli altri Responsabili;

c - andamento qualitativo del servizio a cui ciascuno è preposto inteso come capacità di iniziativa per soluzioni di problemi operativi, di adattamento alle diverse esigenze e di assiduità in termini di presenza secondo necessità ed emergenze

Sulla base dei punteggi assegnati a ciascun fattore di valutazione al dipendente viene assegnato il seguente punteggio: al quale corrisponde un'indennità di € pari al dell'indennità fissata per la corresponsione del premio incentivante.

Balzola ,

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

IL SINDACO

IL SEGRETARIO COMUNALE