

Comune di Poggio Renatico

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

ANNO _____

AREA _____

COGNOME _____

NOME _____

CAT. _____

PERIODO _____

ambito	N	fattore	Descrizione/riferimento	Punti previsti	Punti assegnati
Perform. Organizz.	1	Grado di realizzazione degli obiettivi della struttura apicale di diretta responsabilità	Fonte: Relazione sulla Performance	60	
	2	qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'Ente	Propensione al lavoro di gruppo; livello di consapevolezza delle interrelazioni tra la propria attività e quella degli altri settori; orientamento all'utente interno ed esterno	10	
Perform. Individuale	3	pianificazione e controllo delle attività	- Qualità della collaborazione con l'organo di governo nella predisposizione del PEG/Piano delle performance; qualità degli indicatori utilizzati. - Capacità di fronteggiare situazioni critiche tramite l'utilizzo del proprio bagaglio di conoscenze e di abilità - capacità di realizzare operativamente gli indirizzi espressi dall'amministrazione, impiegando le risorse (umane, tecniche e finanziarie) in modo efficiente	10	
	4	Autonomia e propensione all'innovazione	- orientamento al cambiamento ed alla innovazione (informatizzazione, riduzione tempi, semplificazione, ecc.) finalizzato al miglioramento della gestione dei servizi erogati; - capacità di assumersi le responsabilità proprie del ruolo	10	
	5	organizzazione e gestione delle risorse umane	- capacità di gestire efficacemente le attività proprie e degli altri, in funzione delle risorse e del tempo a disposizione - capacità di delegare, periodicità delle riunioni, fluidità delle informazioni - qualità della valutazione dei propri collaboratori, capacità di differenziare le valutazioni dei collaboratori ai fini del riconoscimento del merito	10	
Totale Punti				100	

Con riferimento alla performance individuale, l'OIV attribuisce un punteggio a ciascun fattore, applicando la seguente scala:

da 0 a 4	Prestazione non rispondente agli standard o alle attese. Comportamenti e risultati lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base del ruolo organizzativo. Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi.
5	Prestazione solo parzialmente rispondente agli standard o alle attese. Comportamenti e risultati vicini ai requisiti del ruolo organizzativo ma in parte difettosi o lacunosi. Necessità di migliorare alcuni aspetti specifici
6-7 ADEGUATO	Prestazione in linea con gli standard o le attese. Comportamenti/risultati mediamente soddisfacenti, coerenti con i requisiti del ruolo organizzativo, anche se con difetti o lacune sporadiche e non sistematiche.
8-9 BUONO	Prestazione superiore agli standard o alle attese. Comportamenti/risultati più che soddisfacenti che evidenziano la piena comprensione ed espletamento del ruolo organizzativo ricoperto; sostanziale assenza di difetti o lacune.
10	Prestazione ampiamente superiore agli standard o alle attese. Comportamenti/risultati esemplari per qualità, assumibile a riferimento per i pari ruolo.
ECCELLENTE	

La retribuzione di risultato spettante è calcolata in funzione delle seguenti classi di punteggio:

Punteggio performance organizzativa e individuale (max. 100 punti)	% premio
< 60 punti	Nessun premio
60 – 70 punti	50 %
71 – 80 punti	70 %
81 – 90 punti	90 %
> 90 punti	100 %

Data

L'OIV (firma) _____

Il Sindaco (firma) _____

Il valutato (firma) _____