

# COMUNE DI GIARDINI NAXOS PROVINCIA DI MESSINA

NUCLEO DI VALUTAZIONE

## METODOLOGIA DI VALUTAZIONE PERMANENTE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA

Valutazione dei titolari di P.O.

Scheda 1 (Valutazione dei risultati)

Scheda 2 (Valutazione dei comportamenti organizzativi)

Scheda 1

Criterio di valutazione dei risultati (max punti 60) Metodologia di valutazione permanente Valutazione Performance Individuale Nucleo di Valutazione Interno Comune di Giardini Naxos (ME)

SETTORE.	SETTORE RESPONSABILE.			Sand andicatular -	
N. ° Objettivo	Denominazione Obiettivo:				
Descrizione sir	Descrizione sintetica dell'obiettivo:				
n. Fase	Descrizione attività	Resp.Proc.to	Pers. Supp. Int./Est. Settore	Cronoprogramma	Pesatura Fase <sup>1</sup>
			TOTALE PESO DE	TOTALE PESO DELL'OBIETTIVO (100%) <sup>2</sup>	

inserire il peso riferito alla attuazione della singola fase del progetto. Inserire il totale in percentuale delle fasi pesate.

# Criterio di valutazione dei risultati (max punti 60) Metodologia di valutazione permanente Valutazione Performance Individuale Nucleo di Valutazione Interno Comune di Giardini Naxos (ME)

Scheda 1

- Valutazione Anno	Rif. Al Indicatore di risultato complessivo³: Prog./Prog.Azione (% di 100%): della R.P.P.:	L'Assessore di riferimento		bile di Settore in data	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO:()4 PUNTEGGIO PONDERATO OTTENUTO:()5
	Centro di costo Rif. Al collegato: Prog./l della F Capitoli PEG:		VALUTAZIONE DELL'ATTIVITÀ	S.C. n/ Audizione Responsabile di Settore in data	
RESPONSABILE		e di Settore		RISULTATO RAGGIUNTO	VALUTAZIONE FINALE E COMPLESSIVA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO Sigle valutatori:
SETTORERESPONSABILE		II Responsabile di Settore		SCHEDA OBIETTIVO DEL P.D.O. anno delibera ( FASI PESO ASSEGNATO RISULTATO RAGG	ZIONE FINALE E COMPLES
SETTO	Indicatore	Data		FASI	VALUTAZIONE Sigle valutatori:

Inserire il peso o indicatore di risultato complessivo assegnato all'obiettivo in percentuale riferita al complesso degli obiettivi assegnati al responsabile (N.B.: il totale dei pesi di tutte le schede-obiettivo

deve essere pari a 100)
4 Inserire la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo, in applicazione dell'indicatore previsto.
5 Inserire il punteggio ponderato ottenuto moltiplicando la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo per il peso assegnato e il risultato ottenuto per il coefficiente 0.6

#### Comune di Giardini Naxos (ME) Metodologia di valutazione permanente Nucleo di Valutazione Interno Valutazione Performance Organizzativa

### Il criterio di valutazione dei comportamenti organizzativi (max punti 40):

Normale orario di lavoro.	( ) adeguato ( ) buono				
		T			
	( ) eccellente				
EVENTUALE ABBATTIMENTO PER SANZIONI DISCIPLINARI		- Punti			
TOTALE PUNTEGGIO					
TOTALE PONTEGGIO		Punti			
	_	(/40)			
Annotazioni dei Valutatori:					
Data					
Sigle dei Valutatori:					
Note: A clascun comportamento organizzativo sono associati quattro livelli di valutazione (migliorabile, adeguato, buono, eccellente) e a ciascun livello sono collegati i corrispondenti descrittori, che esprimono le caratteristiche che il valutato deve possedere per raggiungere un determinato livello di valutazione:  • se il valutato è descritto dal livello "migliorabile", ottiene un punteggio fino a 1;  • se il valutato è descritto dal livello "adeguato", ottiene un punteggio fino a 2;  • se il valutato è descritto dal livello "buono", ottiene un punteggio fino a 3;  • se il valutato è descritto dal livello "eccellente", ottiene un punteggio pari a 4.  L'irrogazione di una sanzione disciplinare definitiva, comporta:  - l'abbattimento di punti 5 per ogni sanzione sino alla censura;  - l'abbattimento di punti 10 per ogni sanzione sino alla multa;  - l'abbattimento di punti 15 per ogni sanzione sino alla sospensione dal servizio sino a 10 giorni;  - i'abbattimento di punti 20 per ogni sanzione sino alla sospensione dal servizio da 11 giorni sino a 6 mesi;					

Punti

# Comune di Giardini Naxos (ME) Metodologia di valutazione permanente Nucleo di Valutazione Interno Valutazione Rerformance Organizzativa

Valutazione Performance Organizzativa

Il criterio di valutazione dei comportamenti organizzativi (max punti 40):

PARAMETR	VALUTAZIONE	PUNTEGGIO
ORIENTAMENTO AI RISULTATI	l	F. W. R.
1. Capacità di tradurre direttive e atti di indirizzo in progetti, piani di attività e piani di lavoro		Punti
attività è piani di lavoro	( ) eccellente	
2. Capacità di organizzare le attività in funzione della qualità dei servizi anche attraverso semplificazioni amministrative e/o innovazioni tecnologiche.	( ) migliorabile ( ) adeguato	Punti
CONDUZIONE DEL PERSONALE		
3. Capacità di motivare, guidare e valutare i propri collaboratori,	( ) adeguato	Punti
curandone la crescita professionale.	( ) buono ( ) eccellente	
4. Capacità di fronteggiare nuovi incombenti normativi ovvero	( ) migliorabile	Punti
emergenze o imprevisti attraverso l'uso flessibile e sinergico del personale.	( ) eccellente	
5. Capacità di gestire e risolvere situazioni di conflittualità interna.	( ) migliorabile ( ) adeguato ( ) buono	Punti
	( ) eccellente	••••••
QUALITA' DELL'APPORTO PERSOI	<del></del>	
6. Capacità propositiva e relazionale nei confronti degli organi della	( ) adeguato	Punti
direzione politica, del Segretario Generale e del Direttore generale.	( ) buono ( ) eccellente	
7. Capacità di iniziativa e propensione all'assunzione delle		Punti
responsabilità correlate alla posizione professionale.	( ) buono ( ) eccellente	
8. Capacità di rappresentare adequatamente l'ente nelle		Punti
trattative e nelle relazioni con l'esterno.	( ) buono ( ) eccellente	
9 Capacità di rispettare i tempi imposti dal procedimento	( ) migliorabile	Punti
amministrativo.	( ) adeguato ( ) buono ( ) eccellente	

) migliorabile

10 Presenza in servizio oltre il