

**Comune di Gallio (Vi)**  
**SCHEDA DI VALUTAZIONE PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO**  
**Scheda di valutazione del responsabile di settore**  
*tutti i punteggi vengono assegnati in centesimi*

SETTORE
DIPENDENTE
CATEGORIA
PROFILO PROFESSIONALE
<b>Periodo di valutazione:</b>

**SEZIONE 1 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (contributo) e PERFORMANCE INDIVIDUALE E DI AREA/SETTORE (peso ponderato 60%)**

Obiettivo	peso ponderato	punteggio	risultato
obiettivo di carattere generale di performance organizzativa, assegnato annualmente a tutti i dirigenti, negli ambiti stabiliti dall'art. 8 del D. Lgs. 150/09			
Obiettivo1	peso ponderato	punteggio	risultato
Obiettivo 2	peso ponderato	punteggio	risultato
Obiettivo 3	peso ponderato	punteggio	risultato
Obiettivo 4	peso ponderato	punteggio	risultato
Obiettivo n	peso ponderato	punteggio	risultato
<b>TOTALE</b>			<b>risultato</b>

**SEZIONE 2 PERFORMANCE INDIVIDUALE (peso ponderato 40%)**

FATTORI	Valutazione
a) Capacità dimostrata di gestire il proprio tempo di lavoro facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio contemperando diversi impegni	
b) Capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro	
c) Capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indurre formalismi e "burocratismi" e promuovendo la qualità dei servizi	
d) Capacità dimostrata nell'assolvere ad attività di programmazione e di controllo, connesse alle funzioni affidate, con particolare attenzione agli aspetti propri del controllo di gestione	
e) Capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali	
f) <b>orientamento (relazione) al cliente/utente interno/ esterno (amministratori, utenti, collaboratori)</b>	
g) Contributi all'integrazione tra diversi uffici e servizi all'adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze e cambiamenti delle modalità operative	
<b>TOTALE (media)</b>	

**RIEPILOGO FINALE**

	Pesi	Punteggi	Valutazione Ponderata
Performance organizzativa di Ente (obiettivo generale trasversale) e performance individuale e di area	60%		
performance individuale	40%		
<b>RISULTATO FINALE DELLA VALUTAZIONE</b>			

*N.B. Per punteggi inferiori a 60 punti non si assegna l'indennità di risultato.*

**Per punteggi compresi tra 60 e 100 si assegna l'indennità di risultato compresa tra il 10% ed il 25% dell'indennità di posizione già assegnata. L'indennità di risultato (i.r.) in valore percentuale per un punteggio p ottenuto all'interno dell'intervallo tra 60 e 100 punti è ottenuta con la seguente formula:**

$$\text{i.r. (in percentuale dell'indennità di posizione)} = \frac{15p-500}{40} = \quad \% \text{ dell'indennità di posizione}$$

Data

Firma per presa visione del dipendente

\_\_\_\_\_

Nucleo di Valutazione

\_\_\_\_\_

il responsabile della valutazione

SINDACO

**PERSONALE COMUNE GALLIO**

**SCHEDA DI VALUTAZIONE PER LA PRODUTTIVITA'**

Scheda di valutazione del dipendente

SETTORE
SERVIZIO
DIPENDENTE
CATEGORIA
PROFILO PROFESSIONALE
Periodo di valutazione:

**RAGGIUNGIMENTO SPECIFICI OBIETTIVI DI GRUPPO O INDIVIDUALI**      peso sezione 40%

APPORTO AGLI OBIETTIVI DI SETTORE	<b>PUNTEGGIO 0-100</b>
-----------------------------------	------------------------

**CONTRIBUTO INDIVIDUALE, COMPETENZE, COMPORAMENTI**      peso sezione 60%

Abilità tecnico operative (precisione, rapidità, qualità della prestazione)	<b>PUNTEGGIO 0-20</b>
Autonomia ed iniziativa personale	<b>PUNTEGGIO 0-20</b>
Disponibilità e collaborazione con i colleghi	<b>PUNTEGGIO 0-20</b>
Continuità nell'impegno	<b>PUNTEGGIO 0-20</b>
Capacità di adattarsi a situazioni straordinarie	<b>PUNTEGGIO 0-20</b>
<b>TOTALE (SOMMA)</b>	<b>PUNTEGGIO 0-20</b>

Data \_\_\_\_\_

Firma per presa visione del dipendente

Il Responsabile del Settore

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

La quantificazione della parte economica collegata al risultato della scheda di valutazione avviene secondo la seguente metodologia:

#### OBIETTIVI GESTIONALI AFFIDATI AI RESPONSABILI NEL PIANO RISORSE ED OBIETTIVI

Personale coinvolto:

-il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato dell'Ente, esclusi i titolari di posizione organizzativa.

Responsabile:

- Responsabili di Settore, per quanto di propria competenza.

DESCRIZIONE:

il fondo della contrattazione decentrata, nella parte residuale, rimasta dopo la corresponsione delle progressioni economiche, delle indennità varie e degli eventuali progetti obiettivo viene suddiviso come descritto nelle seguenti fasi:

1. **CALCOLO PREMI TEORICI:** mediante l'utilizzo di appositi coefficienti si calcola il premio teorico di ciascun dipendente in modo da rapportarlo alla tipologia contrattuale dello stesso (es. tempo pieno = 100, part time  $24/36 = 66,67$ ) ed ai giorni effettivamente lavorati, fatte salve le ferie godute e il congedo obbligatorio per maternità/paternità (es. dipendente che ha lavorato tutto l'anno = 100, dipendente che ha lavorato solo 3 mesi = 25,00).
2. Il premio teorico di ciascun dipendente, calcolato come al punto 1. Viene suddiviso in due parti:

A. 40% PER IL RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO:

- 1) Al suddetto importo viene applicata la percentuale di "raggiungimento dell'obiettivo del settore di appartenenza", così come verificata e certificata dal Nucleo di valutazione dell'Ente (o comunque dall'organismo di valutazione preposto) per ciascun Responsabile (es. se tutti gli obiettivi del settore x sono pienamente raggiunti si applicherà la percentuale del 100%).
- 2) All'importo così ottenuto viene applicato il punteggio di "apporto agli obiettivi del settore" scaturente dalla valutazione del relativo Responsabile di Settore, come da apposita scheda B) punto 1.

B. 60% PER LA PERFORMANCE INDIVIDUALE QUALITATIVA:

- Al suddetto importo, viene applicato il punteggio scaturente dalla valutazione del relativo Responsabile di Settore, come da apposita scheda B) punto 2.

Le eventuali rimanenze conseguite al punto A 1) verranno suddivise equamente tra i dipendenti di tutti i Settori che abbiano conseguito una votazione pari o maggiore a punti 90 nella valutazione qualitativa;

Le eventuali economie conseguite al punto A 2) confluiranno nelle disponibilità del Settore di competenza per la erogazione degli incentivi per la performance individuale qualitativa.

Eventuali economie conseguite in un settore a seguito delle valutazioni sulla PERFORMANCE INDIVIDUALE QUALITATIVA, verranno suddivise tra i dipendenti appartenenti al medesimo Settore che abbiano conseguito una votazione maggiore o pari a punti 90 nella valutazione qualitativa.

In difetto le relative economie saranno attribuite equamente ai dipendenti degli altri settori che avranno conseguito nella scheda della valutazione sulla performance individuale qualitativa una votazione maggiore o pari a 90/100.

Si riporta in allegato uno schema di distribuzione dei premi.

SETTORE	CONTRATTO	PRESENZA	IMPORTO	PREMIO TEORICO LIVELLO	PREMIO TEORICO PRESENZA	40% DEL PREMIO TEORICO	NUCLEO DI VALUTAZIONE (obiettivi)	IMPORTO	ECONOMIE A1 ai dip. tutti settori (100)	ECONOMIE A2 dip.settore	VALUT. RESPONSABILE - APPORTO	IMPORTO	ECONOMIE 3 ai dip.ti settore	60% DEL PREMIO TEORICO	ECONOMIE A2	60% PREMIO + ECONOMIE A2	VALUTAZIONE CON PAGELL E	IMPORTO	ECONOMIE 4	TOTALE ECONOMIE 3+4		RIPARTIZIONE ECONOMIE 3+4		TOTALE SPETTANTE	
																				ECONOMIE 1	ECONOMIE 2	ECONOMIE 1	ECONOMIE 2		
<b>Settore 1</b>																									
dipendente 1	100	95,60	10.224,79	664,43	635,19	254,08	100	254,08	0,00	29,23	100	254,08	0,00	381,11	29,41	410,52	98	402,31	8,21	8,21	51,66	0,00	24,14	732,19	
dipendente 2	100	98,80	10.224,79	664,43	656,45	262,58	100	262,58	0,00	7,97	100	262,58	0,00	393,87	30,39	424,26	97	411,53	12,73	12,73	51,66	0,00	24,14	749,91	
dipendente 3	100	100,00	10.224,79	664,43	664,43	265,77	100	265,77	0,00	0,00	100	265,77	0,00	398,66	30,75	429,41	97	416,53	12,88	12,88	51,66	0,00	24,14	758,10	
dipendente 4	55,55	98,40	10.224,79	369,10	363,19	145,28	100	145,28	0,00	5,91	100	145,28	0,00	217,92	30,26	248,18	91	225,84	22,34	22,34	51,66	0,00	24,14	446,92	
dipendente 5	100	90,00	10.224,79	664,43	597,98	239,19	80	191,35	47,84	66,44	80	153,08	38,27	358,79	27,66	386,45	60	231,87	154,58	192,85	47,84	24,14	409,09		
dipendente 6	50,00	80,80	10.224,79	332,21	268,43	107,37	100	107,37	0,00	63,78	100	107,37	0,00	161,06	24,87	185,93	95	176,63	9,30	9,30	51,66	0,00	24,14	359,80	
<b>TOTALE</b>	<b>505,55</b>	<b>563,60</b>		<b>3.359,02</b>	<b>3.185,68</b>	<b>1.274,27</b>		<b>1.226,43</b>	<b>47,84</b>	<b>173,34</b>		<b>1.188,16</b>	<b>38,27</b>	<b>1.911,41</b>	<b>173,34</b>	<b>2.084,74</b>		<b>1.864,71</b>	<b>220,03</b>	<b>258,30</b>	<b>258,30</b>	<b>47,84</b>	<b>144,85</b>	<b>3.456,02</b>	
<b>Settore 2</b>																									
dipendente 7	100	100,00	10.224,79	664,43	664,43	265,77	80	212,62	53,15	0,00	80	170,09	42,52	398,66	23,44	422,10	99	417,88	4,22	46,74	74,57	53,15	24,14	686,68	
dipendente 8	69,45	100,00	10.224,79	461,44	461,44	184,58	80	147,66	36,92	0,00	80	118,13	29,53	276,87	28,66	305,52	99	302,47	3,06	32,59	74,57	36,92	24,14	519,31	
dipendente 9	80,56	99,60	10.224,79	535,26	533,12	213,25	80	170,60	42,65	2,14	80	136,48	34,12	319,87	28,54	348,41	99	344,93	3,48	37,60	74,57	42,65	24,14	580,12	
dipendente 10	100	96,40	10.224,79	664,43	640,51	256,20	80	204,96	51,24	23,92	80	163,97	40,99	384,30	27,63	411,94	99	407,82	4,12	45,11	74,57	51,24	24,14	670,50	
dipendente 11	100	84,00	10.224,79	664,43	558,12	223,25	20	44,65	178,60	106,31	20	8,93	35,72	334,87	24,10	358,97	72	258,46	100,51	136,23	0,00	178,60	24,14	291,53	
<b>TOTALE</b>	<b>450,01</b>	<b>480,00</b>	<b>51.123,95</b>	<b>2.989,98</b>	<b>2.857,62</b>	<b>1.143,05</b>	<b>340,00</b>	<b>780,49</b>	<b>362,56</b>	<b>132,37</b>		<b>597,60</b>	<b>182,89</b>	<b>1.714,57</b>	<b>132,37</b>	<b>1.846,94</b>	<b>468,00</b>	<b>1.731,55</b>	<b>115,39</b>	<b>298,28</b>	<b>298,28</b>	<b>362,56</b>	<b>120,70</b>	<b>2.748,13</b>	
<b>Settore 3</b>																									
dipendente 12	100	96,80	10.224,79	664,43	643,16	257,27	100	257,27	0,00	21,26	100	257,27	0,00	385,90	9,13	395,03	95	375,28	19,75	19,75	20,12	0,00	24,14	676,81	
dipendente 13	100	100,00	10.224,79	664,43	664,43	265,77	100	265,77	0,00	0,00	100	265,77	0,00	398,66	9,43	408,09	95	387,68	20,40	20,40	20,12	0,00	24,14	697,71	
dipendente 14	100	98,00	10.224,79	664,43	651,14	260,46	100	260,46	0,00	13,29	100	260,46	0,00	390,68	9,25	399,93	95	379,93	20,00	20,00	20,12	0,00	24,14	684,65	
dipendente 15	100	99,60	10.224,79	664,43	661,77	264,71	100	264,71	0,00	2,66	100	264,71	0,00	397,06	9,39	406,46	95	386,13	20,32	20,32	20,12	0,00	24,14	695,10	
<b>TOTALE</b>	<b>400</b>	<b>394,40</b>		<b>2.657,71</b>	<b>2.620,50</b>	<b>1.048,20</b>		<b>1.048,20</b>	<b>0,00</b>	<b>37,21</b>		<b>1.048,20</b>	<b>0,00</b>	<b>1.572,30</b>	<b>37,21</b>	<b>1.609,51</b>		<b>1.529,03</b>	<b>80,48</b>	<b>80,48</b>	<b>80,48</b>	<b>0,00</b>	<b>96,56</b>	<b>2.754,27</b>	
<b>Settore 4</b>																									
dipendente 16	100	97,63	10.224,79	664,43	648,67	259,47	100	259,47	0,00	15,76	100	259,47	0,00	389,20	11,14	400,35	97	388,34	12,01	12,01	11,10	0,00	24,14	683,04	
dipendente 17	83,33	98,80	10.224,79	553,67	547,02	218,81	100	218,81	0,00	6,64	100	218,81	0,00	328,21	11,26	339,47	97	329,29	10,18	10,18	11,10	0,00	24,14	583,33	
<b>TOTALE</b>	<b>183,33</b>	<b>196,43</b>		<b>1.218,09</b>	<b>1.195,69</b>	<b>478,28</b>		<b>478,28</b>	<b>0,00</b>	<b>22,40</b>		<b>478,28</b>	<b>0,00</b>	<b>717,41</b>	<b>22,40</b>	<b>739,82</b>		<b>717,62</b>	<b>22,19</b>	<b>22,19</b>	<b>22,19</b>	<b>0,00</b>	<b>48,28</b>	<b>1.266,38</b>	
<b>TOTALE COMPLESSIVC</b>	<b>1.538,89</b>	<b>1.634,43</b>	<b>10.224,79</b>	<b>10.224,79</b>	<b>9.859,47</b>	<b>3.943,79</b>		<b>3.533,40</b>	<b>410,40</b>	<b>365,32</b>		<b>3.312,24</b>	<b>221,16</b>	<b>5.915,69</b>				<b>5.842,91</b>	<b>438,09</b>	<b>659,25</b>	<b>659,25</b>	<b>410,40</b>	<b>410,40</b>	<b>10.224,79</b>	