ALLEGATO “F ”

**Comune di Castel Sant’Angelo**

Provincia di Rieti

**Strumenti di valutazione di cui agli allegati B), C), D) ed E) del regolamento sul sistema**

**di misurazione e di valutazione della *performance*: descrizione.**

Allegato B)

**Scheda di valutazione della *performance***

**dei responsabili apicali**

Gli elementi di valutazione sono ripartiti nei due seguenti ambiti di valutazione:

A) Capacità direzionali;

B) Grado di raggiungimento degli obiettivi strategici.

Quanto ad A)

L’ambito di valutazione è a sua volta ripartito in quattro sub-ambiti di valutazione, ciascuno composto da più elementi di valutazione. A questi ultimi, il valutatore assegna, riga per riga, un unico punteggio, privo di decimali, da 5 a 10.

Il file in excel produce automaticamente la valutazione media per ciascun sub-ambito di valutazione (caselle con sfondo giallo).

Il punteggio finale dell’intero ambito “A) Capacità direzionali”, per ciascun valutato, è pari alla media delle quattro valutazioni medie assegnate per ciascun sub-ambito ed è rappresentato nella casella finale, pure con sfondo giallo, denominata “TOTALE VALUTAZIONE A)”.

|  |
| --- |
| RIEPILOGO CAPACITA' DIREZIONALI |
| sub-ambiti di valutazione | valutazioni |
| *performance* gestionale | fino a 10 |
| *performance* relazionale | fino a 10 |
| *performance* sul miglioramento | fino a 10 |
| *performance* sulle valutazioni | fino a 10 |
| TOTALE | max 40 |
| TOTALE VALUTAZIONE A) Max 10 = TOTALE : 4, pari al numero dei VALORI MEDI) |

Quanto a B)

Per ciascun obiettivo il valutatore assegna una percentuale di raggiungimento e, quindi, il relativo punteggio da 5 a 10 (che non prevede decimali), corrispondente alla forcella cui accede la percentuale stessa assegnata (fino al 50% = 5, 51-60% = 6, 61-70% = 7, 71-80% = 8, 81-90% = 9, 91-100 = 10) . Sotto il 51% si assegna all’obiettivo il punteggio 5 (cinque).

La somma di tali punteggi, divisa per il numero di obiettivi misurati, fornisce la media dei punteggi, che corrisponde al punteggio complessivo per l’ambito di valutazione “B) Grado di raggiungimento degli obiettivi strategici”, rinvenibile nella casella azzurra (il file produce automaticamente la media stessa = punteggio complessivo).

**VALUTAZIONE FINALE COMPLESSIVA**

La valutazione complessiva della *performance* del responsabile apicale è data dalla somma dei punteggi complessivi ottenuti per gli ambiti A) e B), previa ponderazione degli stessi in relazione ai pesi previamente attribuiti ai medesimi ambiti dalla Giunta comunale, la quale attribuisce non meno del 40% e non più del 60% ad entrambi gli ambiti, in modo che il totale dia comunque il 100%.

Lo schema finale del file, nella casella “VALUTAZIONE COMPLESSIVA A) + B) con sfondo verde, calcola automaticamente la sommatoria finale, fornendola in decimi. Essa corrisponde alla valutazione finale complessiva dell’intera performance del *responsabile* apicale.

La determinazione dell’indennità di risultato individuale (Z) è definita dalla quota complessiva di risorse destinata annualmente alla corresponsione dell’indennità di risultato (Y, al numeratore) divisa per la somma dei punteggi attribuiti ai singoli responsabili (X, al denominatore), con successiva moltiplicazione del quoziente che ne deriva per il punteggio ottenuto singolarmente.

Es: 10 + 9 + 8 + 10 = 37 (X) = punteggio complessivo dei singoli responsabili;

€ 80.000 (fondo risultato P.O.) \* 0,15 (quota minima per la retribuzione di risultato) = € 12.000,00 (Y), quale quota destinata al risultato;

calcolo dei premi individuali:

1. 12.000,00 / 37 = 324,32 \* 10 = € 3.243,24 (Z1)
2. 12.000,00 / 37 = 324,32 \* 9 = € 2.918,88 (Z2)

 …altro. …

Il totale dei premi restituisce matematicamente l’intera quota di fondo (Y) destinata al risultato.

Allegati C) e D)

**Scheda di valutazione della *performance* individuale**

**del personale non apicale**

Gli elementi di valutazione sono ripartiti nei tre seguenti ambiti di valutazione:

* **A)** Valutazione comportamentale: Precisione e accuratezza nell’esecuzione delle mansioni;
* **A2)** Valutazione comportamentale: Disponibilità, tempestività e flessibilità organizzativa nei rapporti intersoggettivi e con l’utenza, anche esterna;
* **B)** Apporto individuale agli obiettivi di PEG: Raggiungimento dei risultati operativi propri della mansione, in correlazione ai più ampi processi produttivi/amministrativi cui afferiscono.

Il valutatore assegna a ciascun elemento di valutazione di ogni ambito di valutazione, riga per riga, un unico punteggio, privo di decimali, da 5 a 10.

Il file in excel produce automaticamente la valutazione media per ciascun ambito di valutazione (caselle con sfondo giallo).

Il punteggio finale, per ciascun valutato, è pari alla media delle tre valutazioni medie di cui sopra ed è rappresentato nella casella finale, con sfondo rosa, del file.

Allegato E)

**Scheda di valutazione della *performance***

**del Segretario comunale**

Gli elementi di valutazione sono ripartiti nei tre seguenti ambiti di valutazione:

1. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE;
2. VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI;
3. COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI;

Il punteggio finale dell’intero ambito è pari a:

* PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE fino a 40 punti;
* VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI fino a 30 punti;
* COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI fino a 30 punti;

ed è rappresentato nella casella finale per un totale di 100 punti, che corrisponde alla valutazione finale complessiva dell’intera performance del Segretario comunale.

La valutazione a partire da 90 punti determina l’applicazione del 10% del monte salari del segretario comunale, per la definizione dell’indennità di risultato.

La valutazione inferiore a 90 punti determina che la quantificazione dell’indennità di risultato sia riproporzionata rispetto al 10% ( Es.: punteggio 85 = indennità pari all’85% del 10% ).