



COMUNE DI SOZZAGO

"Paese sulle strade delle risaie"

PROVINCIA DI NOVARA

C.F. 80005250032

P.IVA 02266460035

Tel. (0321) 70176 - Fax (0321) 70352

Piazza Bonola 1 - 28060 SOZZAGO

E mail: segreteria@comune.sozzago.no.it

sozzago@cert.ruparpiemonte.it

www.comune.sozzago.no.it

Allegato 1

Scheda valutazione performance Segretario Comunale

Parte I – Variabili del comportamento

	VARIABILI DEL COMPORTAMENTO - FATTORI
1	Nettamente inferiore alle attese – prestazione Negativa Il comportamento è stato oggetto di contestazioni disciplinari, e/o ha determinato un costante apporto negativo alla struttura organizzativa
2	Inferiore alle attese – prestazione Non adeguata Il comportamento è stato oggetto di ripetute osservazioni /richiami durante l'anno e/o ha presentato ripetuti atteggiamenti negativi e non collaborativi
3	Parzialmente inferiore alle attese - prestazione NON sufficiente Il comportamento non è stato accettabile e ha presentato moti aspetti critici che non hanno permesso il miglioramento dell'organizzazione
4	Parzialmente rispondente alle attese - prestazione Sufficiente Il comportamento è stato accettabile, nello standard minimo del ruolo assegnato, ma con prestazioni non ancora adeguate alle aspettative di ruolo
5	Rispondente alle attese – prestazione Adeguata Il comportamento è stato adeguato al ruolo, pur riscontrando ambiti di miglioramento
6	Superiore alle attese – prestazione Buona Il comportamento è stato caratterizzato da prestazioni quantitativamente o qualitativamente buone ma che non hanno consentito il miglioramento dell'organizzazione
7	Nettamente superiore alle attese - Eccellente Il comportamento è stato caratterizzato da prestazioni ineccepibili ed eccellenti sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo, che hanno consentito il miglioramento e l'innovazione dell'organizzazione

Variabili(5 parametri)

	1	2	3	4	5	6	7
Disponibilità a ricevere richieste di assistenza giuridico amministrativa da parte di Amministratori e apicali							
Tempestività di risposta a richieste da parte di Amministratori e apicali							
Capacità di risolvere i problemi posti nell'ambito del ruolo ex art.97 D.Lgs.267/2000							
Capacità di attribuire e sovrintendere i ruoli e i compiti ai funzionari							
Capacità di motivare le risorse umane							

Totale variabili del comportamento: **5**

valutazione/35

Indicatori di performance:

- incarichi assunti
- valutazione delle due posizioni organizzative dipendenti positive
- presenze in Consiglio / Giunta

Allegato 2

Scheda valutazione performance titolari incarichi di E.Q.

Parte I – Variabili del comportamento

	VARIABILI DEL COMPORTAMENTO - FATTORI
1	Nettamente inferiore alle attese – prestazione Negativa Il comportamento è stato oggetto di contestazioni disciplinari, e/o ha determinato un costante apporto negativo alla struttura organizzativa
2	Inferiore alle attese – prestazione Non adeguata Il comportamento è stato oggetto di ripetute osservazioni /richiami durante l'anno e/o ha presentato ripetuti atteggiamenti negativi e non collaborativi
3	Parzialmente inferiore alle attese - prestazione NON sufficiente Il comportamento non è stato accettabile e ha presentato moti aspetti critici che non hanno permesso il miglioramento dell'organizzazione
4	Parzialmente rispondente alle attese - prestazione Sufficiente Il comportamento è stato accettabile, nello standard minimo del ruolo assegnato, ma con prestazioni non ancora adeguate alle aspettative di ruolo
5	Rispondente alle attese – prestazione Adeguata Il comportamento è stato adeguato al ruolo, pur riscontrando ambiti di miglioramento
6	Superiore alle attese – prestazione Buona Il comportamento è stato caratterizzato da prestazioni quantitativamente o qualitativamente buone ma che non hanno consentito il miglioramento dell'organizzazione
7	Nettamente superiore alle attese - Eccellente Il comportamento è stato caratterizzato da prestazioni ineccepibili ed eccellenti sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo, che hanno consentito il miglioramento e l'innovazione dell'organizzazione

Relazione e integrazione (4 parametri)

	1	2	3	4	5	6	7
comunicazione e capacità relazionale con i colleghi e gli Amministratori							
capacità di visione interfunzionale al fine di potenziare i processi di programmazione, realizzazione e rendicontazione							
partecipazione alla vita organizzativa							
capacità negoziale e gestione dei conflitti							

Innovatività (3 parametri)

	1	2	3	4	5	6	7
capacità di risolvere i problemi anche ricercando e utilizzando contatti e canali di informazione inusuali							
autonomia							
capacità di cogliere le opportunità delle innovazioni tecnologiche							

Gestione risorse economiche (2 parametri)

	1	2	3	4	5	6	7
capacità di standardizzare le procedure, finalizzandole al recupero dell'efficienza							
sensibilità alla razionalizzazione dei processi							

Orientamento alla qualità dei servizi (2 parametri)

	1	2	3	4	5	6	7
rispetto dei termini dei procedimenti							
capacità di organizzare e gestire i processi di lavoro per il raggiungimento degli obiettivi controllandone l'andamento							
	1	2	3	4	5	6	7

Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi (3 parametri)

capacità di analizzare il territorio, i fenomeni, lo scenario di riferimento e il contesto in cui la posizione opera rispetto alle funzioni assegnate							
orientamento ai bisogni dell'utenza e all'interazione con i soggetti del territorio o che influenzano i fenomeni interessanti la comunità							
livello delle conoscenze rispetto alla posizione ricoperta, anche acquisita e certificata a seguito di specifici percorsi formativi							
Attuazione delle misure di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (3 parametri)	1	2	3	4	5	6	7
livello di conformità e regolarità amministrativa atti a seguito di controlli successivi							
rispetto dei tempi di pubblicazione secondo le modalità organizzative prescritte in tema di Trasparenza							
rispetto delle azioni di contrasto alla corruzione secondo le azioni contenute nel PTPTC							

Totale variabili del comportamento: 17**valutazione/119****Parte II – Valutazione degli obiettivi e dei risultati raggiunti.**

Indicatori di performance (secondo le modalità di valutazione previste nel PIAO 2023-2025)

- procedure terminate oltre i termini massimi previsti dalla normativa di riferimento:
- atti annullati per errore
- settimane con orario superiore a 36 ore nell'anno
- supporto quantificato in ore all'istruttoria di atti di altro responsabile

Allegato 3

Scheda valutazione performance non titolari di incarichi di E.Q.

	VARIABILI DEL COMPORTAMENTO - FATTORI
1	Nettamente inferiore alle attese – prestazione Negativa Il comportamento è stato oggetto di contestazioni disciplinari, e/o ha determinato un costante apporto negativo alla struttura organizzativa
2	Inferiore alle attese – prestazione Non adeguata Il comportamento è stato oggetto di ripetute osservazioni /richiami durante l'anno e/o ha presentato ripetuti atteggiamenti negativi e non collaborativi
3	Parzialmente inferiore alle attese - prestazione NON sufficiente Il comportamento non è stato accettabile e ha presentato moti aspetti critici che non hanno permesso il miglioramento dell'organizzazione
4	Parzialmente rispondente alle attese - prestazione Sufficiente Il comportamento è stato accettabile, nello standard minimo del ruolo assegnato, ma con prestazioni non ancora adeguate alle aspettative di ruolo
5	Rispondente alle attese – prestazione Adeguata Il comportamento è stato adeguato al ruolo, pur riscontrando ambiti di miglioramento
6	Superiore alle attese – prestazione Buona Il comportamento è stato caratterizzato da prestazioni quantitativamente o qualitativamente buone ma che non hanno consentito il miglioramento dell'organizzazione
7	Nettamente superiore alle attese - Eccellente Il comportamento è stato caratterizzato da prestazioni ineccepibili ed eccellenti sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo, che hanno consentito il miglioramento e l'innovazione dell'organizzazione

	1	2	3	4	5	6	7
comunicazione e capacità relazionale con i colleghi e gli Amministratori							
partecipazione alla vita organizzativa							
autonomia							
rispetto dei termini dei procedimenti							
capacità di organizzare e gestire i processi di lavoro per il raggiungimento degli obiettivi controllandone l'andamento							
orientamento ai bisogni dell'utenza e all'interazione con i soggetti del territorio o che influenzano i fenomeni interessanti la comunità							
livello delle conoscenze rispetto alla posizione ricoperta, anche acquisita e certificata a seguito di specifici percorsi formativi							
rispetto delle azioni di contrasto alla corruzione secondo le azioni contenute nel PTPTC							

Totale variabili del comportamento:

valutazione/56

Allegato 4

Determinazione retribuzione di risultato del Segretario Comunale

Valutazione	Percentuale di erogazione retribuzione di risultato Rispetto all'importo massimo di legge
-------------	--

Fino a 49,99%	non erogata
Da 50,00 % a 69,99 %	60 %
Da 70,00 % a 79,99 %	80 %
Da 80,00 % a 89,99 %	90 %
Da 90,00 % a 95,00 %	95 %
Oltre 95,00 %	100 %

Allegato 5

Determinazione retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di E.Q.

Valutazione	Percentuale di erogazione Retribuzione di risultato
Fino a 49,99%	non erogata
Da 50,00 % a 69,99 %	60 %
Da 70,00 % a 79,99 %	80 %
Da 80,00 % a 89,99 %	90 %
Da 90,00 % a 95,00 %	95 %
Oltre 95,00 %	100 %

Allegato 6

Determinazione produttività individuale non titolari di incarichi di E.Q.

Valutazione	Percentuale di erogazione Produttività individuale
Fino a 49,99%	non erogata
Da 50,00 % a 69,99 %	60 %
Da 70,00 % a 79,99 %	80 %
Da 80,00 % a 89,99 %	90 %
Da 90,00 % a 95,00 %	95 %
Oltre 95,00 %	100 %